



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Ciencias Administrativas

Unidad de Posgrado

**“Compromiso organizacional y riesgos psicosociales
del sector marítimo portuario ecuatoriano”**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Doctora en Ciencias
Administrativas

AUTOR

Mg. Janeth Elizabeth SALVADOR MORENO

ASESOR

Dr. Alejandro Erasmo LOLI PINEDA

Lima, Perú

2020



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Salvador, J. (2020). *Compromiso organizacional y riesgos psicosociales del sector marítimo portuario ecuatoriano*. Tesis para optar el grado de Doctora en Ciencias Administrativas. Unidad de Posgrado, Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

HOJA DE METADATOS COMPLEMENTARIOS

CÓDIGO ORCID DEL AUTOR:

0000-0003-4252-9271

CÓDIGO ORCID DEL ASESOR:

0000-0002-5081-0541

DNI:

1305240275

GRUPO DE INVESTIGACIÓN:

NO PERTENEZCO

INSTITUCIÓN QUE FINANCIA PARCIAL O TOTALMENTE LA INVESTIGACIÓN:

RECURSOS PROPIOS

**UBICACIÓN GEOGRÁFICA DONDE SE DESARROLLÓ LA INVESTIGACIÓN.
DEBE INCLUIR LOCALIDADES Y COORDENADAS GEOGRÁFICAS.**

1. PROVINCIA DE ESMERALDAS.
CANTÓN ESMERALDAS.-
AUTORIDAD PORTUARIA DE ESMERALDAS.
COORDENADAS: 0°59'47.73"N 79°38'57.49" O
2. PROVINCIA DE MANABÍ.
CANTÓN MANTA.-
AUTORIDAD PORTUARIA DE MANTA
COORDENADAS: 0°55'52.89"N 80°43'19.52" O
3. PROVINCIA DE GUAYAS.
CANTÓN GUAYAQUIL.-
AUTORIDAD PORTUARIA DE GUAYAQUIL
COORDENADAS: 2°17'00.93" S 79°54'04.39" O
4. PROVINCIA DE EL ORO.-
CANTÓN MACHALA.-
AUTORIDAD PORTUARIA DE PUERTO BOLÍVAR.
COORDENADAS: 3°13'33.95"S 80°00'06.10" O

AÑO RANGO DE AÑOS QUE LA INVESTIGACIÓN ABARCÓ:

DESDE EL AÑO 2015 - 2019



**ACTA DE SUSTENTACIÓN N° 0002-UPG-FCA-2020 PARA
OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTORA EN CIENCIAS**



ADMINISTRATIVAS

En la Ciudad Universitaria, a los cuatro días del mes de marzo del año dos mil veinte, siendo las once horas, en el aula 207 de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; ante el Jurado Examinador, **Presidido** por el **DR. LEONI VICENTE SILVA ROJAS**, e integrado por los miembros: **DR. ALEJANDRO ERASMO LOLI PINEDA (Asesor)**, **DR. WALTER HUGO ARANA MAYORCA (Miembro)**, **DR. IVAN DAZIR BERLEINE VIVANCO AQUINO (Miembro)** y **DRA. GABY VARGAS VARGAS (Miembro)**; la postulante al Grado Académico de Doctora en Ciencias Administrativas, doña **JANETH ELIZABETH SALVADOR MORENO**, procedió a hacer la exposición y defensa pública de su Tesis titulada: **"COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES DEL SECTOR MARÍTIMO PORTUARIO ECUATORIANO"**, con el propósito de optar el Grado Académico de Doctora en Ciencias Administrativas.

Concluida la exposición y absueltas las preguntas, de acuerdo con lo establecido en el **Artículo 61°** del Reglamento para el Otorgamiento del Grado de Doctor en Ciencias Administrativas, los miembros del Jurado Examinador, procedieron a asignar la calificación siguiente:

BUENO (16)

Acto seguido, el Presidente del Jurado recomienda a la Facultad de Ciencias Administrativas otorgar el Grado Académico de Doctora en Ciencias Administrativas, a doña **JANETH ELIZABETH SALVADOR MORENO**. Se extiende la presente Acta en cinco originales y siendo las 12:09 horas se da por concluido el Acto Académico de sustentación, firmando sus miembros en señal de conformidad.


DR. LEONI VICENTE SILVA ROJAS
PRESIDENTE


DR. ALEJANDRO ERASMO LOLI PINEDA
ASESOR


DR. WALTER HUGO ARANA MAYORCA
MIEMBRO


DR. IVAN DAZIR BERLEINE VIVANCO AQUINO
MIEMBRO


DRA. GABY VARGAS VARGAS
MIEMBRO

Dedicatoria

Todo proceso de crecimiento profesional y personal tiene una motivación y para mí es mi familia, por ello deseo dedicar este trabajo a las dos personas más importantes en mi vida, a las que amo inconmensurablemente y que a su vez colman mi vida de ese sentimiento y me brindan a diario su apoyo, su soporte y su paciencia. A ellos, mi Madre y mi Hijo, porque son mi complemento, mi bastión y sobre todo ... mi Bendición.

Agradecimiento

A Dios por su amparo y bendiciones, por ser en quien busco valor, paz y guía, a Él he recurrido cada vez que he sentido perder las fuerzas y el impulso y en Él encontré la respuesta.

Al Dr. Alejandro Erasmo Loli Pineda, quien me brindó inmediata orientación sobre el proyecto a contemplar y el cómo irlo cristalizando. Gracias por escuchar, por tener tanta paciencia, por no permitir que perdiera la motivación, por su apertura y sus prontas respuestas. No solo fue un tutor sino que lo considero un mentor, porque nunca le faltó un consejo, sugerencia o palabra de ánimo. Siempre gracias Doctor.

A los Profesionales Víctor Hugo Ucedo, Jenny Alban y Andrés Drouet, por su ayuda y directrices.

Gracias a mi maravillosa familia por su apoyo incondicional, su algarabía en los logros y su ánimo en los momentos complejos.

Gracias porque este es un logro de todos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Tabla de contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
1. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Situación Problemática.	1
1.2. Formulación del Problema	6
1.2.1. Problema General.....	6
1.2.2. Problemas Específicos.	6
1.3. Justificación de la Investigación	7
1.3.1. Justificación Teórica	7
1.3.2. Justificación Práctica	7
1.3.3. Justificación Social.....	8
1.3.4. Justificación Económica.....	8
1.4. Delimitación de la investigación	9
1.4.1. Delimitación geográfica.....	9
1.4.2. Delimitación espacio - temporal	9
1.5. Objetivos de la Investigación.....	9
1.5.1. Objetivo General	9
1.5.2. Objetivos Específicos.....	9
1.6. Hipótesis y variables	10
1.6.1. Hipótesis General	10
1.6.2. Hipótesis Específicas.....	10
1.6.3. Identificación de variables.....	11
1.6.4. Dimensiones e indicadores.....	11
1.6.5. Operacionalización de variables	13
1.6.6. Matriz de consistencia y matriz de operacionalización de variables	19
2. MARCO TEÓRICO.....	21
2.1. Marco Filosófico o Epistemológico de la Investigación	21

2.2. Antecedentes	28
2.2.1. Compromiso Organizacional.....	28
2.2.2. Antecedentes	36
2.2.2.1. Compromiso Organizacional.....	36
2.2.2.2. Riesgos Psicosociales	43
2.3. Bases Teóricas	49
2.3.1. compromiso Organizacional	49
2.3.1.1. Definiciones.....	49
2.3.1.2. Dimensiones del Compromiso Organizacional.....	52
2.3.1.3. La Confianza y el Compromiso Afectivo y Normativo	58
2.3.1.4. Importancia del Compromiso Organizacional	59
2.3.2. Riesgos Psicosociales	60
2.3.2.1. Definiciones	60
2.3.2.2. Factores de Riesgo Psicosocial.....	63
2.3.2.3. El estrés como resultante de la exposición a factores de riesgo psicosocial	95
2.3.2.4. El síndrome de agotamiento (burnout)	101
2.3.3. Los Puertos.....	107
2.4. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	120
3. METODOLOGÍA.....	123
3.1. Tipo de Investigación	123
3.2. Diseño de la Investigación	124
3.3. Unidad muestral	125
3.4. Población de estudio	126
3.5. Tamaño de la muestra	127
3.6. Técnicas de recolección de datos	129
3.7. Técnicas para el procesamiento de la información (Tabulación e interpretación).	132
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	133
4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados	133
4.1.1. Análisis Descriptivos	133
4.1.2. Niveles de Compromiso Organizacional	148
4.1.3. Riesgo Psicosocial	176
4.2. Prueba de hipótesis	192

4.2.1. Presentación de resultados	192
4.2.2 Hipótesis General	199
4.2.3 Hipótesis Específicas	202
4.3 Discusión	208
5. APORTES DE LA INVESTIGACIÓN	212
5.1. Elementos a considerar	213
5.2. MATRICES DE PLANIFICACIÓN	223
5.3. Indicadores	232
6. CONCLUSIONES.....	234
7. RECOMENDACIONES	237
Referencias.....	240
ANEXO 1	267
ANEXO 2	269
ANEXO 3	272
ANEXO 4	282
ANEXO 5	291
ANEXO 6	308
ANEXO 7	325
ANEXO 8	342
ANEXO 9	359
ANEXO 10	376

INDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1.</i> Dimensiones e indicadores de la variable Compromiso Organizacional	11
<i>Tabla 2.</i> Dimensiones e indicadores de la variable Riesgos Psicosociales .	12
<i>Tabla 3.</i> Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional	13
<i>Tabla 4.</i> Operacionalización de la variable Riesgos Psicosociales	14
<i>Tabla 5.</i> Matriz de consistencia y matriz de operacionalización.....	19
<i>Tabla 6.</i> Métodos de Medición de Compromiso Organizacional	52
<i>Tabla 7.</i> Relación entre variable edad y nivel de estrés.....	97
<i>Tabla 8.</i> Importaciones y Exportaciones en el Sistema Portuario del Ecuador (dado en Toneladas Métricas)	113
<i>Tabla 9:</i> Tipos de investigación.....	124
<i>Tabla 10:</i> Versiones y Tipos de Diseño	125
<i>Tabla 11:</i> Distribución de la población	126
<i>Tabla 12:</i> Distribución de la muestra.....	128
<i>Tabla 13:</i> Escala e interpretación de la magnitud del Coeficiente de Correlación o Asociación	129
<i>Tabla 14:</i> Interpretación de la magnitud del Coeficiente de Confiabilidad de un instrumento	130
<i>Tabla 15:</i> Interpretación de la escala del Coeficiente de Confiabilidad de un instrumento	130
<i>Tabla 16.</i> Distribución de la muestra por Puertos	133
<i>Tabla 17.</i> Distribución de la muestra según la Edad	135
<i>Tabla 18:</i> Distribución de la muestra según el Género	136
<i>Tabla 19.</i> Distribución de la muestra según la Actividad.....	138
<i>Tabla 20.</i> Distribución de la muestra según la Situación Laboral.....	139
<i>Tabla 21.</i> Distribución de la muestra según la Antigüedad en la Empresa .	140
<i>Tabla 22.</i> Distribución de la muestra según la Antigüedad en el puesto....	142
<i>Tabla 23.</i> Distribución de la muestra según el Salario	143
<i>Tabla 24.</i> Distribución de los trabajadores según sus características contextuales por sexo.	146
<i>Tabla 25.</i> Puntaje promedio del Compromiso de los trabajadores en los Puertos.....	149
<i>Tabla 26.</i> Puntaje promedio de compromiso de los trabajadores según el sexo	150

<i>Tabla 27.</i> Puntaje promedio de compromiso de los trabajadores según la Edad.	154
<i>Tabla 28.</i> Puntaje promedio de compromiso en los trabajadores según el Tipo de Actividad.	157
<i>Tabla 29.</i> Puntaje promedio de compromiso de los trabajadores según la Situación Contractual.	160
<i>Tabla 30:</i> Puntaje promedio de compromiso de los trabajadores según la Antigüedad en la Institución.	164
<i>Tabla 31.</i> Puntaje promedio de compromiso de los trabajadores según la Antigüedad en el Puesto.	168
<i>Tabla 32.</i> Puntaje promedio de compromiso de los trabajadores según el Salario.	172
<i>Tabla 33.</i> Registro del número de trabajadores ubicados en los diferentes niveles de riesgo psicosocial, por factor de riesgo.	176
<i>Tabla 34:</i> Registro del porcentaje de trabajadores ubicados en los diferentes factores de riesgo psicosocial, según el sexo	182
<i>Tabla 35.</i> Registro del porcentaje de trabajadores ubicados en los diferentes factores de riesgo psicosocial, según la edad.	185
<i>Tabla 36:</i> Datos Descriptivos de Riesgo Psicosocial de los trabajadores portuarios del Ecuador.	187
<i>Tabla 37.</i> Resultados preguntas Factor Participación (FPSICO) de los trabajadores portuarios del Ecuador	189
<i>Tabla 38.</i> Resultados preguntas Factor Supervisión (FPSICO) de los trabajadores portuarios del Ecuador	191
<i>Tabla 39:</i> Diferencias significativas de los valores de compromiso organizacional y riesgos psicosociales según el Sexo de los trabajadores	192
<i>Tabla 40.</i> Diferencias significativas de los valores de compromiso organizacional y riesgos psicosociales según la Actividad de los trabajadores	193
<i>Tabla 41.</i> Diferencias significativas de los valores de compromiso organizacional y riesgos psicosociales según la Situación Contractual de los trabajadores	195
<i>Tabla 42.</i> Diferencias significativas de los valores de compromiso organizacional y riesgos psicosociales según la Antigüedad de los trabajadores	196
<i>Tabla 43.</i> Diferencias significativas de los valores de compromiso organizacional y riesgos psicosociales según la Remuneración de los trabajadores	197

<i>Tabla 44.</i> Diferencias significativas de los valores de compromiso organizacional y riesgos psicosociales según la Antigüedad de los trabajadores en el Puesto	198
<i>Tabla 45.</i> Coeficiente de Correlación de Spearman del Compromiso Organizacional general con las dimensiones de los Riesgos Psicosociales.	200
<i>Tabla 46.</i> Coeficientes de Correlación de Spearman de la dimensión de Continuidad del Compromiso Organizacional con las dimensiones de los Riesgos Psicosociales.	202
<i>Tabla 47.</i> Coeficientes de Correlación de Spearman de la dimensión Afectivo del Compromiso Organizacional con las dimensiones de los Riesgos Psicosociales.	204
<i>Tabla 48.</i> Coeficientes de Correlación de Spearman de la dimensión Normativo del Compromiso Organizacional con las dimensiones de los Riesgos Psicosociales.	206

INDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Actividad de los Puertos.</i>	1
<i>Figura 2. Espacio Marino Costero</i>	2
<i>Figura 3. Teoría Bifactorial de Herzberg (1959)</i>	81
<i>Figura 4. Proceso de motivación</i>	82
<i>Fuente. (Robbins, Decenzo, & Coulter, 2013)</i>	82
<i>Figura 5. El imaginario social de la participación</i>	86
<i>Figura 6. Desencadenantes del Síndrome de Burnout</i>	103
<i>Figura 7. Proceso de Tratamiento de mercancías en puerto</i>	109
<i>Figura 8. Cadena logística de Importación Portuaria</i>	110
<i>Figura 9. Cadena logística de exportación portuaria</i>	111
<i>Figura 10. Distribución de las áreas portuarias</i>	114
<i>Figura 11. Distribución de la muestra por Puertos</i>	134
<i>Figura 12. Distribución de la muestra según la Edad</i>	135
<i>Figura 13. Distribución de la muestra según el Género</i>	137
<i>Figura 14. Distribución de la muestra según la Actividad</i>	138
<i>Figura 15. Distribución de la muestra según la Situación Laboral</i>	139
<i>Figura 16: Distribución de la muestra según la Antigüedad del trabajador en la Empresa</i>	141
<i>Figura 17. Distribución de la muestra según la Antigüedad del trabajador en el Puesto</i>	142
<i>Figura 18. Distribución de la muestra según el Salario del trabajador.....</i>	144
<i>Figura 19. Puntaje Promedio del Compromiso de los trabajadores en los Puertos</i>	149
<i>Figura 20. Puntaje promedio del Compromiso de los trabajadores según el Sexo</i>	151
<i>Figura 21. Puntaje promedio de la Dimensión Continuo según el Sexo de los trabajadores</i>	151
<i>Figura 22. Puntaje promedio de la Dimensión Normativa según el Sexo de los trabajadores</i>	152
<i>Figura 23. Puntaje promedio de la Dimensión Afectiva según el Sexo de los trabajadores</i>	153
<i>Figura 24. Puntaje promedio de la Dimensión de Continuidad en los Puertos</i>	154
<i>Figura 25. Puntaje promedio de la Dimensión Normativo en los Puertos</i>	155

<i>Figura 26.</i> Puntaje promedio de la Dimensión Afectiva en los Puertos.....	156
<i>Figura 27.</i> Puntaje promedio de la Dimensión Continua según la Actividad de los trabajadores en los Puertos	158
<i>Figura 28.</i> Puntaje promedio de la Dimensión Normativa según la Actividad de los trabajadores en los Puertos	159
<i>Figura 29.</i> Puntaje promedio de la Dimensión Afectiva según la Actividad de los trabajadores en los Puertos	159
<i>Figura 30.</i> Puntaje promedio de la Dimensión Continua por Situación Contractual de los trabajadores en los puertos.	161
<i>Figura 31.</i> Puntaje promedio de la Dimensión Normativa según la Situación Contractual de los trabajadores en los puertos	162
<i>Figura 32.</i> Puntaje promedio de la Dimensión Afectiva según la Situación Contractual de los trabajadores en los puertos.	163
<i>Figura 33.</i> Puntaje promedio de la Dimensión Continua según la Antigüedad del trabajador en el puerto	165
<i>Figura 34.</i> Puntaje promedio de la Dimensión Normativo según la Antigüedad del trabajador en el puerto	166
<i>Figura 35.</i> Puntaje promedio de la Dimensión Afectiva según la Antigüedad del trabajador en el puerto	167
<i>Figura 36.</i> Puntaje promedio del Compromiso Organizacional según la Antigüedad del trabajador en el Puesto	169
<i>Figura 37.</i> Puntaje promedio del Compromiso de Continuidad por Antigüedad del trabajador en el Puesto	169
<i>Figura 38.</i> Puntaje promedio del Compromiso Normativo según la Antigüedad del trabajador en el Puesto	170
<i>Figura 39.</i> Puntaje promedio del Compromiso Afectivo según la Antigüedad del trabajador en el Puesto	171
<i>Figura 40.</i> Puntaje promedio del Compromiso Organización según el rango salarial de los trabajadores	173
<i>Figura 41.</i> Puntaje promedio del Compromiso Continuo según el rango salarial de los trabajadores	174
<i>Figura 42.</i> Puntaje promedio del Compromiso Normativo según el rango salarial de los trabajadores	175
<i>Figura 43.</i> Puntaje promedio del Compromiso Afectivo según el rango salarial de los trabajadores	175
<i>Figura 44.</i> Porcentaje promedio del Riesgo Psicosocial presente en los Puertos	177

<i>Figura 45.</i> Porcentaje promedio del Riesgo Psicosocial presente en el Puerto 1	178
<i>Figura 46.</i> Porcentaje promedio del Riesgo Psicosocial presente en el Puerto 2	179
<i>Figura 47.</i> Porcentaje promedio del Riesgo Psicosocial presente en el Puerto 3	180
<i>Figura 48.</i> Porcentaje promedio del Riesgo Psicosocial presente en el Puerto 4	181
<i>Figura 49.</i> Porcentaje promedio del Riesgo Psicosocial presente en los trabajadores del género masculino	183
<i>Figura 50.</i> Puntaje promedio del Riesgo Psicosocial presente en las trabajadoras del género femenino	184
<i>Figura 51.</i> Prueba post-hoc de Duncan. Medias de Compromiso Afectivo entre Actividades	194
<i>Figura 52.</i> Prueba de Duncan. Riesgo Autónomo entre Antigüedad de Puesto	199
<i>Figura 53.</i> Ocho pasos para transformar su organización	217
<i>Figura 54.</i> Crear una visión para el cambio	219
<i>Figura 55.</i> Pasos para comunicar la visión	219

RESUMEN

La búsqueda continua por lograr procesos productivos óptimos, genera múltiples investigaciones en pro del alcance de ese objetivo. En esa búsqueda están las opciones de fortalecer la empatía, lealtad y reciprocidad del trabajador; visto desde otro ángulo, reducir los niveles de accidentabilidad, presentismo y absentismo.

El objetivo de la presente investigación es conocer la relación que existe entre el Compromiso Organizacional y los Riesgos Psicosociales, como un mecanismo que a su vez nos permita desarrollar o fortalecer los niveles de compromiso del trabajador para con su empresa y de manera simultánea lograr una disminución de los niveles de accidentabilidad, existiendo estudios que demuestran que el 80% de ellos suceden por causa del hombre. Dentro de este contexto y siendo que el sector marítimo portuario califica como una actividad de alto riesgo, se lo consideró apropiado para la presente investigación. El estudio es transversal, no experimental y correlacional, con la aplicación de dos herramientas de medición, el cuestionario de Meyer y Allen para compromiso organizacional y el FPSICO para los riesgos psicosociales. Se aplicaron las herramientas a 324 empleados del sector, distribuidos proporcionalmente en los cuatro puertos públicos y comerciales del Ecuador.

Con la aplicación del estadístico de Rho Spearman los resultados del estudio evidencian la existencia de correlación entre el Compromiso Organizacional, sus dimensiones (Continuo, Afectivo y Normativo) y los Riesgos Psicosociales en sus factores Variedad y Contenido del Trabajo, Desempeño del Rol, Participación / Supervisión, Interés por el trabajador / Compensación y Relaciones y Apoyo Social, lo que nos brinda una oportunidad de trabajo para mejorar los indicadores en los puertos.

PALABRAS CLAVES: Compromiso organizacional, riesgos psicosociales, sector portuario

ABSTRACT

The search continues to achieve optimal production processes, generates multiple investigations for the scope of that objective. In that search are the options to strengthen the empathy, loyalty and reciprocity of the worker; seen from another angle, reduce the levels of accident rate, presentism and absenteeism.

The objective of this research is to know the relationship between the Organizational Commitment and the Psychosocial Risks, as a mechanism that in turn allows us to develop or strengthen the levels of commitment of the worker to his company and simultaneously achieve a decrease of accident levels, with studies showing that 80% of them occur because of man. Within this context and since the port maritime sector qualifies as a high-risk activity, it was considered appropriate for the present investigation. The study is cross-sectional, non-experimental and correlational, with the application of two measurement tools, the Meyer and Allen questionnaire for organizational commitment and the FPSICO for psychosocial risks. The tools were applied to 324 employees in the sector, distributed proportionally in the four public and commercial ports of Ecuador.

With the application of the Rho Spearman statistic, the results of the study show the existence of a correlation between the Organizational Commitment, its dimensions (Continuous, Affective and Regulatory) and the Psychosocial Risks in its factors Variety and Work Content, Role Performance, Participation / Supervision, Interest for the worker / Compensation and Social Relations and Support, which gives us a job opportunity to improve the indicators in the ports.

KEY WORDS: Organizational commitment, psychosocial risks, port sector

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Situación Problemática.

El Ecuador es un país de 256.370 Km² (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana), el cuarto más pequeño de Sudamérica y cuenta con 4 puertos internacionales públicos a lo largo de su territorio costero. De ellos, el Puerto de Guayaquil es el que concentra el 84% del flujo de carga del país. Los otros tres puertos tienen características particulares, el de Esmeraldas destaca por su actividad en el manejo de petróleo y derivados; el de Puerto Bolívar, manejo de carga suelta, mayoritariamente banano y el de Manta, maneja carga suelta y al granel, pero es reconocido por una dinámica actividad pesquera.



Figura 1. Actividad de los Puertos.
Fuente. MTOP, SELA.ORG, AÑO 2015

Nuestro borde costero (línea costera continental) miden 5.271,1 Km. (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017) y en ellas hemos construido el número de puertos referido, siendo esto un detalle que no pasa desapercibido a países con un alto rendimiento portuario para el manejo de carga, que evidencian la ínfima distancia entre un puerto y otro.

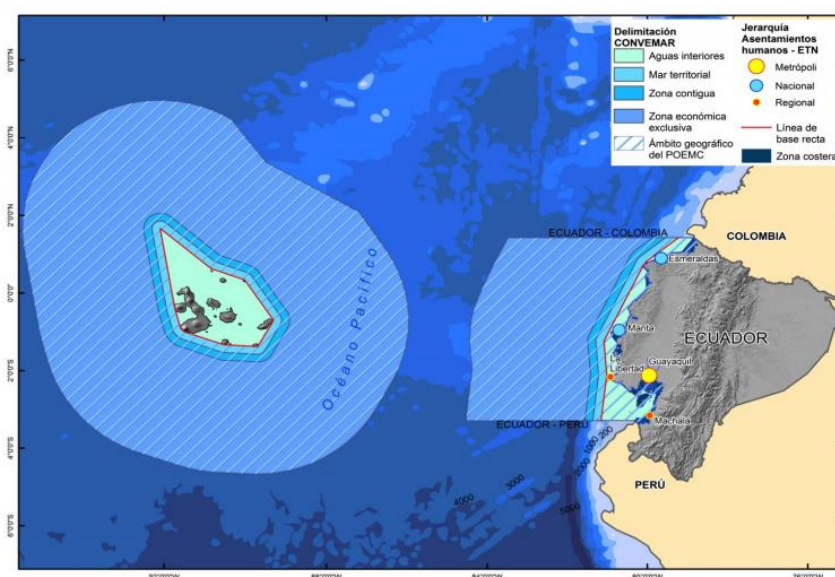


Figura 2. Espacio Marino Costero

Fuente. IGM, INOCAR, MAE y otros, 2015 y 2016.

Este país de Sudamérica, no se caracteriza por desarrollar estudios relacionados al clima laboral de sus trabajadores, mucho menos el de su nivel de compromiso y de existir excepciones, el sector portuario no es uno de ellos.

En el Ecuador, el 17 de noviembre de 1986, se expidió el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente del Trabajo, mediante Resolución 2393, vigente hasta la fecha. Dicho reglamento no tuvo mayor efecto hasta el año 2008 aproximadamente, en que por efectos de las políticas gubernamentales, se reconoce la necesidad e imperiosidad, de brindar un ambiente de trabajo seguro a los ecuatorianos.

La normativa procura ser transversal y contempla actividades de alto, medio y bajo riesgo, por lo tanto también se consideran los riesgos psicosociales por estar presente en cualquier actividad que se realice, indiferentemente de su nivel de peligrosidad, sin embargo, pese a su característica de universalidad, es también la que menos preocupación genera al punto de ser prácticamente desestimada.

Esto es un claro ejemplo de la forma en la que se hacen omisión a indicadores tan importantes como el Compromiso Organizacional, Clima Laboral o los Riesgos Psicosociales.

El Compromiso Organizacional definido por Robbins (1998) como el vínculo que desarrolla un empleado para con su institución, generando esa sensación de pertenencia que a su vez está ligado a sus objetivos y anhelos. Especifica además, que ese compromiso que siente el trabajador hacia el cumplimiento de sus funciones, no es igual al compromiso que establece hacia su organización.

El sector portuario, desconoce las razones por las que un individuo ingresa a la actividad y se queda o retira de ella. Carece de sustentos para determinar si la motivación radica en un interés profesional, económico, financiero o social y en consecuencia, no tiene bases para fidelizar a ese empleado logrando “posiblemente” a través de ello, un incremento de su productividad o un mayor nivel de asertividad en sus funciones o simplemente disminuir la rotación de personal.

De la misma manera, desconoce, si los índices de accidentabilidad, que podrían considerarse “medianamente reales” a partir de la decisión gubernamental del cumplimiento de la Ley vigente, son el resultado de las condiciones laborales físicas o pudiesen guardar relación con las condiciones psicosociales del entorno laboral.

En este punto, ya no solo hablamos de incrementos en la productividad o efectividad de las labores, hablamos de daños físicos causados por accidentes al grupo humano que colabora con el sector.

Los puertos, por su actividad, requieren personal Administrativo, Técnico, Operativo y de Servicios, para cubrir las actividades de sus diferentes áreas. En Ministerio de Trabajo y Obras Públicas del Ecuador (2016), agrupa los servicios portuarios en: Servicios Generales (Accesos Portuario, Servicio de Tráfico, Fondeo), Servicios a la nave o artefacto naval (Practicaje, amarre y desamarre, servicios de apoyo, entre otros), Servicios a la carga (carga, estiba, tarja, porteo, pesaje, entre otros), Servicio a pasajeros (Embarque y desembarque, transporte de pasajeros, carga y descarga de equipaje o vehículos del pasajero) y Servicios Conexos (Vigilancia, limpieza, manejo de desechos, aprovisionamiento, entre otros).

En cuanto a accidentes derivados de riesgos psicosociales, estos afectan tanto a la parte administrativa como a la zona primaria o de operaciones, pero, es en la zona primaria, donde las consecuencias pueden dar como resultados desde amputaciones menores, invalidez parcial o total, hasta la muerte del trabajador, en una escala notoriamente mayor que la pudiese darse en la parte administrativa.

Aun en el País no se puede precisar los índices de accidentabilidad, sobre todo porque las empresas no reportan los accidentes. El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ha desarrollado toda una infraestructura organizacional, con la finalidad de exigir el cumplimiento de la normativa pero sobre todo de desarrollar la cultura de la prevención. Según su página entre el 2013 y 2018 se reportaron 22.303 Accidentes de Trabajos, de los cuales el 67.3% ocurren en el sitio de trabajo, un 17.6% al ir y volver al trabajo y los porcentajes restantes en actividades de comisión de servicio, otras instalaciones y en desplazamientos dentro de la entidad (IESS, 2018).

Entre los riesgos que más se controlan están los físicos y los químicos, pero no se ha hecho mayor énfasis en los factores de riesgos psicosociales, que

influyen directamente en el desarrollo de las actividades cotidianas del trabajador, afectando su nivel de concentración e incrementando por ende, su vulnerabilidad a sufrir accidentes de todo tipo, posiblemente por ser un factor no visible y sobre todo por no ahondar en las condiciones subjetivas del hecho.

Los riesgos a los que está expuesto el trabajador están relacionados con los procedimientos, la organización, métodos de trabajo y las relaciones existentes entre los trabajadores siendo sus consecuencias mayormente conocidas el síndrome del quemado o síndrome de Burnout, estrés laboral, mobbing o acoso laboral, todos ellos enemigos notables de la salud del individuo.

Si la fidelización de un empleado a su empresa o actividad puede elevar su nivel de concentración y con ello disminuir su nivel de accidentabilidad, es algo que se desconoce, así como se desconoce si se ha desarrollado algún grado de compromiso.

Si es posible que el determinar estos indicadores y aplicarlos en las toma de decisiones pueda repercutir positivamente en aspectos económicos, financieros y/o sociales, son situaciones que parten del establecer una medición que jamás se ha dado, así como el del determinar si existe una relación entre el Compromiso Organizacional y los Riesgos Psicosociales.

Ambas variables conjugan en el desarrollo de las actividades laborales podrían repercutir en el actuar y desempeño del trabajador razón por la cual son sujeto de estudio del presente trabajo de investigación.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre el Compromiso Organizacional y los Riesgos Psicosociales de los trabajadores del sector Marítimo Portuario Ecuatoriano?.

1.2.2. Problemas Específicos.

- ¿Qué relación existe entre la Dimensión de Continuidad del Compromiso Organizacional y los riesgos psicosociales del sector portuario nacional?
- ¿Qué relación existe entre la Dimensión Afectivo del Compromiso Organizacional y los riesgos psicosociales del sector portuario nacional?
- ¿Qué relación existe entre la Dimensión Normativo del Compromiso Organizacional y los riesgos psicosociales del sector portuario nacional?.

1.3. Justificación de la Investigación

1.3.1. Justificación Teórica

Existen herramientas de medición tanto de Compromiso Organizacional como de Riesgos Psicosociales y existen múltiples investigaciones del comportamiento de las variables solas y en relación con otras variables, sin embargo no se han encontrado estudios de estas dos variables juntas de forma exclusiva y menos aún aterrizadas en el sector marítimo portuario.

Las variables mencionadas tienen relevancia dentro de los procesos administrativos y no existe un estudio sobre la inherencia que pudiese tener la una en la otra, siendo esta la razón por la cual se considera que la presente investigación justifica su notabilidad.

En tal sentido consideramos que este trabajo de investigación, va a contribuir a una mejor comprensión del Compromiso Organizacional y su relación con los Riesgos Psicosociales, así como al desarrollo de las Ciencias Administrativas.

1.3.2. Justificación Práctica

Consideramos que la realización de un estudio que determine si existe relación entre compromiso organizacional y riesgos psicosociales en el sector marítimo portuario, nos permitiría mejorar los niveles de compromiso y disminuir los factores de riesgo psicosocial, mediante el soporte de una variable con la otra.

Los resultados de la investigación serán de alta utilidad al sector portuario no solo nacional sino mundial, por el aporte de sus resultados en los procesos de gestión del área de Talento Humano en pro de mejorar las condiciones

laborales de sus colaboradores y de lograr una fidelización de los mismos, con resultados visibles en el desarrollo de las actividades y disminución de los niveles de accidentabilidad.

1.3.3. Justificación Social

Socialmente su impacto es totalmente positivo. La comprensión del comportamiento del individuo es altamente compleja y lograr que eleven su conexión, empatía y lealtad a su empresa se verá reflejado no solo en el entorno empresarial sino que se refleja en su entorno familiar y social.

El tener individuos sanos física y emocionalmente es fundamental a todo nivel, por ello el estudio de todo factor presente en su entorno laboral contribuirá a encontrar los mecanismos, vías o alternativas de solución, que viabilicen este magno objetivo.

1.3.4. Justificación Económica

Los puertos (públicos y privados) en el Ecuador manejan un promedio que oscila en los 2 millones de TEUS (Twenty - Foot Equivalent Unit) al año. Esta actividad representa un rubro importante de ingresos al país, sumado a ello el que la misma es considerada de alto riesgo por todo lo que se desarrolla en la zona primaria, aduanera y/o de operaciones. La actividad es sumamente dinámica y requiere de personal no solo comprometido sino además consciente de los riesgos existentes en su trabajo, con la finalidad de evitar, en alguna medida, el ausentismo o bajas resultante de accidentes, un entorno laboral adverso o el desarrollo de un sentimiento de desidia en el personal.

La disminución del ausentismo y el presentismo en los ambientes laborales tiene una repercusión importante en la economía de los puertos y el presente estudio colabora en encontrar mecanismos que, a través del conocimiento y entendimiento de los elementos que afectan al individuo, pueden lograr una mejora en dichos indicadores.

1.4. Delimitación de la investigación

1.4.1. Delimitación geográfica

El presente trabajo de investigación se realizó en los cuatro puertos públicos del Ecuador, ubicados en las provincias de Esmeraldas, Manabí, Guayas y El Oro. De esa manera se abarca todo el territorio costero nacional.

1.4.2. Delimitación espacio - temporal

La investigación se inició en el 2013 con la asignatura de Metodología de la Investigación y culminó en el año 2018 con la recolección, análisis e interpretación de la data.

1.5. Objetivos de la Investigación

1.5.1. Objetivo General

Conocer la relación que existe entre el Compromiso Organizacional y los Riesgos Psicosociales del sector marítimo portuario del Ecuador

1.5.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre la Dimensión de Continuidad del Compromiso Organizacional y los riesgos psicosociales del sector portuario nacional.

- Determinar la relación entre la Dimensión Afectivo del Compromiso Organizacional y los riesgos psicosociales del sector portuario nacional
- Determinar la relación entre la Dimensión Normativo del Compromiso Organizacional y los riesgos psicosociales del sector portuario nacional.

1.6. Hipótesis y variables

1.6.1. Hipótesis General

El Compromiso Organizacional se relaciona con los Riesgos Psicosociales de los trabajadores del sector marítimo portuario del Ecuador.

1.6.2. Hipótesis Específicas

- La Dimensión de Continuidad del Compromiso Organizacional se relaciona con los Riesgos Psicosociales de los trabajadores del sector marítimo – portuario del Ecuador
- La Dimensión Afectivo del Compromiso Organizacional se relaciona con los Riesgos Psicosociales de los trabajadores del sector marítimo – portuario del Ecuador.
- La Dimensión Normativo del Compromiso Organizacional se relaciona con los Riesgos Psicosociales de los trabajadores del sector marítimo – portuario del Ecuador.

1.6.3. Identificación de variables.

Por ser una investigación descriptivo correlacional no es indispensable identificar la dependencia de variables, sin embargo, se ha procedido a ello a fin de facilitar las futuras investigaciones a partir de las tendencias que resulten (Cazau, 2006)

Variable Independiente: Compromiso Organizacional

Variable Dependiente: Riesgos Psicosociales.

1.6.4. Dimensiones e indicadores

Las variables sujeto de estudio, tienen de manera particular dimensiones, niveles, factores o indicadores que se detallarán para su mayor comprensión.

La variable Compromiso Organizacional se muestra en el siguiente Tabla. (ver Tabla 1).

Tabla 1. Dimensiones e indicadores de la variable Compromiso Organizacional

Dimensiones o Niveles	Indicadores o Componentes
De continuidad	Desempeño
	Absentismo
	Rotación
Afectivo	Permanencia
	Probidad
	Empatía
Normativo	Contribución a los objetivos
	Implicación con la misión
	Ayuda al desarrollo de otros
	Prescriptor de la empresa

Fuente. Elaboración propia.

La variable Riesgos Psicosociales se desarrolla a continuación. (ver Tabla 2)

Tabla 2. Dimensiones e indicadores de la variable Riesgos Psicosociales

Dimensiones o Niveles	Indicadores o Componentes
Tiempo de Trabajo	Jornada laboral
	Períodos de descanso
	Impactos del TT en la vida social
Autonomía	Ritmo de trabajo (A. Temporal)
	Descansos en la jornada (A. Temporal)
	Elección de tareas (A. Decisional)
	Elección de procedimientos (A. Decisional)
Carga de Trabajo	Presiones de Tiempos
	Esfuerzo de atención
	Cantidad y dificultad de la tarea
Demandas Psicológicas	Exigencias cognitivas
	Exigencias emocionales
Variedad / Contenido del trabajo	Relevancia del trabajo
	Reconocimiento del trabajo
Participación / Supervisión	Participación del trabajador
	Supervisión hacia el trabajador
Interés por el trabajador / Compensación	Estabilidad laboral
	Equilibrio en la compensación
	Motivación
Desempeño del Rol	Claridad del rol
	Conflicto del rol
Relaciones y apoyo social	Apoyo social instrumental de distintas fuentes

Fuente. Elaboración propia

1.6.5. Operacionalización de variables

La operacionalización de la variable Compromiso Organizacional se ha desarrollado de la siguiente manera. (ver Tabla 3).

Tabla 3. Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones o Niveles	Indicadores o componentes	Ítems
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Según Allen y Meyer (1990) el compromiso tiene varios componentes que pueden resumirse como el apego emocional, la identificación y la participación de los empleados en la organización, pero también el costo que ellos considerarían implica el abandonarla y/o el sentimiento de obligación de permanecer en la misma.	De continuidad	<ul style="list-style-type: none"> Desempeño Absentismo Rotación 	1) Si renunciara a esta organización, pienso que tendría muy pocas alternativas
				2) Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas
				3) Si deseara renunciar a la organización en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas
				4) Sería muy difícil para mí en este momento dejar a mi organización, incluso si lo deseara
				5) Si yo no hubiese invertido tanto de mí mismo (a) en esta organización, yo consideraría colaborar en otra parte
				6) Permanecer en mi organización actualmente, es un asunto tanto de necesidad como de deseo
		Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> Pertenencia Probidad Empatía 	7) No me siento como parte de la familia en mi organización
				8) No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización
				9) Sería muy feliz si colaborara el resto de mi vida en esta organización
				10) Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal
				11) No me siento emocionalmente vinculado con esta organización
				12) Realmente siento los problemas de mi organización como propios
		Normativo	<ul style="list-style-type: none"> Contribución a los objetivos Implicación con la misión Ayuda al desarrollo de otros Prescriptor de la empresa 	13) Aunque resultara ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.
				14) Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento
				15) Le debo muchísimo a mi organización
				16) Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella
				17) Yo no siento ninguna obligación de permanecer con mi coordinador actual
				18) Esta organización merece mi lealtad

Fuente. Elaboración propia

La Operacionalización de la variable Riesgos Psicosociales se describe a continuación. (Ver Tabla 4)

Tabla 4. Operacionalización de la variable Riesgos Psicosociales

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones o Factores	Indicadores o componentes	Ítems
RIESGOS PSICOSOCIALES	Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (Raija, Mostafa, & Cooper, 2012)	TIEMPO DE TRABAJO	• Jornada laboral	1. ¿Trabajas los sábados?
			• Períodos de descanso	2. ¿Trabajas los domingos y festivos?
			• Impactos del TT en la vida social	3. ¿Dispone al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?
				4. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?
		AUTONOMÍA	Autonomía Temporal	5. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?
				6. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?
				7. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?
				8. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?
		AUTONOMÍA	Autonomía Decisional	¿Puedes tomar decisiones relativas a:
				9. <i>Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?</i>
				10. <i>La distribución de tareas a lo largo de tu jornada?</i>
				11. <i>La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.?)</i>
				12. <i>Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?</i>
				13. <i>La cantidad de trabajo que tienes que realizar?</i>
				14. <i>La calidad del trabajo que realizas?</i>
				15. <i>La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?</i>
				16. <i>La distribución de los rotativos? O No trabajo en turnos rotativos.</i>

CARGA DE TRABAJO	Presiones de tiempo	17.	El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado:
		18.	La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?
		19.	¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?
	Esfuerzo de atención	20.	A lo largo de la jornada cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea).
		21.	En general, ¿cómo consideras la atención debes mantener para realizar tu trabajo?
		22.	¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?
		23.	En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista.
		24.	En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?
		25.	¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?
	Cantidad y Dificultad de la Tarea	26.	En general, la cantidad de trabajo que tienes es:
		27.	El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?
		28.	¿en tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?
		29.	¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extras o llevarte trabajo a casa?
DEMANDAS PSICOLÓGICAS	Exigencias Psicológicas	En qué medida tu trabajo requiere:	
		30.	<i>Aprender cosas o métodos nuevos</i>
		31.	<i>Adaptarse a nuevas situaciones</i>
		32.	<i>Tomar iniciativas</i>
		33.	<i>Tener buena memoria</i>
		34.	<i>Ser creativo</i>
	Exigencias Emocionales	35.	En qué medida tu trabajo requiere: <i>Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)</i>
		En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante....?	
		36.	<i>Tus superiores jerárquicos</i>
		37.	<i>Tus subordinados</i>
		38.	<i>Tus compañeros de trabajo</i>

		<p>39. <i>Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)</i></p> <p>40. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?</p> <p>41. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)</p>
VARIEDAD / CONTENIDO DEL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Relevancia del trabajo • Reconocimiento del trabajo 	<p>42. El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?:</p> <p>43. En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:</p> <p>44. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?</p> <p>En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...?</p> <p>45. <i>Tus superiores</i></p> <p>46. <i>Tus compañeros de trabajo</i></p> <p>47. <i>El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)</i></p> <p>48. <i>Tu familia y tus amistades</i></p>
		<p>Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:</p> <p>49. <i>Introducción de cambios en los equipos y materiales</i></p> <p>50. <i>Introducción de cambios en la manera de trabajar</i></p> <p>51. <i>Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios</i></p> <p>52. <i>Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo</i></p> <p>53. <i>Cambios en la dirección o entre tus superiores</i></p> <p>54. <i>Contratación o incorporación de nuevos empleados</i></p> <p>55. <i>Elaboración de las normas de trabajo</i></p>
PARTICIPACIÓN / SUPERVISIÓN	<p>Participación del trabajador</p> <hr/> <p>Supervisión al trabajador</p>	<p>¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?</p> <p>56. <i>El método para realizar el trabajo</i></p> <p>57. <i>La planificación del trabajo</i></p> <p>58. <i>El ritmo de trabajo</i></p> <p>59. <i>La calidad del trabajo realizado</i></p>

INTERÉS POR EL TRABAJADOR / COMPENSACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad laboral • Equilibrio en la compensación • Motivación 	<p>¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?</p> <p>60. <i>Las posibilidades de formación</i></p> <p>61. <i>Las posibilidades de promoción</i></p> <p>62. <i>Los requisitos para ocupar plazas de promoción</i></p> <p>63. <i>La situación de la empresa en el mercado</i></p> <p>64. <i>¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera...)?</i></p> <p>65. <i>¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?</i></p> <p>66. <i>En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa proporciona es:</i></p> <p>67. <i>Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo ¿estás satisfecho con el salario que recibes?</i></p>
DESEMPEÑO DEL ROL	Claridad del rol	<p>Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?</p> <p>68. <i>Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)</i></p> <p>69. <i>Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)</i></p> <p>70. <i>La cantidad de trabajo que se espera que hagas</i></p> <p>71. <i>La calidad de trabajo que se espera que hagas</i></p> <p>72. <i>El tiempo asignado para realizar el trabajo</i></p> <p>73. <i>La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)</i></p>
	El Conflicto del rol	<p>Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo</p> <p>74. <i>Se te asigna tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales</i></p> <p>75. <i>Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos</i></p> <p>76. <i>Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...</i></p> <p>77. <i>Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)</i></p> <p>78. <i>Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores.</i></p>

RELACIONES Y APOYO SOCIAL	Apoyo social instrumental de distintas fuentes	<p>Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con:</p> <p>79. <i>Tus jefes</i></p> <p>80. <i>Tus compañeros</i></p> <p>81. <i>Tus subordinados</i></p> <p>82. <i>Otras personas que trabajan en la empresa</i></p> <p>83. <i>¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?</i></p> <p>Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:</p> <p>84. <i>Los conflictos interpersonales</i></p> <p>85. <i>Las situaciones de violencia física</i></p> <p>86. <i>Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)</i></p> <p>87. <i>Las situaciones de acoso sexual</i></p> <p>88. <i>Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:</i></p> <p>89. <i>En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)</i></p>
------------------------------	---	--

Fuente. Elaboración propia.

1.6.6. Matriz de consistencia y matriz de operacionalización de variables

La matriz de consistencia y la matriz de operacionalización se muestran a continuación (ver Tabla Nro. 5)

Tabla 5. Matriz de consistencia y matriz de operacionalización

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
<i>Problema General</i>	<i>Objetivo General:</i>	<i>Hipótesis General:</i>	X: Compromiso Organizacional		X 1.1 Desempeño	
¿Qué relación existe entre el Compromiso Organizacional y los Riesgos Psicosociales de los trabajadores del sector Marítimo Portuario Ecuatoriano	Conocer la relación que existe entre el Compromiso Organizacional y los Riesgos Psicosociales del sector marítimo portuario del Ecuador	El Compromiso Organizacional se relaciona con los Riesgos Psicosociales de los trabajadores del sector marítimo portuario del Ecuador		X1 De continuidad	X 1.2 Absentismo	Encuestas con escala de Likert
					X 1.3 Rotación	
					X 2.1 Pertenencia	
				X2 Afectivo	X 2.2 Probidad	
					X 2.3 Empatía	
					X 3.1 Contribución a los objetivos	
				X3 Normativa	X 3.2 Implicación con la misión	
					X 3.3 Ayuda al desarrollo de otros	
					X 3.4 Prescriptor de la empresa	
<i>Problema Específico 1:</i>	<i>Objetivo Específico 1:</i>	<i>Hipótesis Específico 1:</i>	Y: Riesgos Psicosociales		Y 1.1 Jornada laboral	
¿Qué relación existe entre la Dimensión de Continuidad del Compromiso Organizacional y los	Determinar la relación entre la Dimensión de Continuidad del Compromiso Organizacional y los	La Dimensión de Continuidad del Compromiso Organizacional se relaciona con los		Y1 Tiempo de Trabajo	Y 1.2 Períodos de descanso	
					Y 1.3 Impactos del TT en la vida social	
				Y2 Autonomía	Y 2.1 Autonomía Temporal	

riesgos psicosociales del sector portuario nacional?	riesgos psicosociales del sector portuario nacional.	Riesgos Psicosociales de los trabajadores del sector marítimo – portuario del Ecuador	Y 2.2 Autonomía Decisional
			Y 3.1 Presiones de Tiempo
			Y 3.2 Esfuerzo de atención
			Y 3.3 Cantidad y Dificultad de la Tarea
			Y 4.1 Exigencias Psicológicas
			Y 4.2 Exigencias Emocionales
			Y 5.1 Relevancia del trabajo
			Y 5.2 Reconocimiento del trabajo
			Y 6.1 Participación del trabajador
			Y 6.2 Supervisión del trabajador
			Y 7.1 Estabilidad laboral
			Y 7.2 Equilibrio en la compensación
			Y 7.3 Motivación
			Y 8.1 Claridad del Rol
			Y 8.2 El Conflicto del Rol
			Y 9.1 Apoyo social instrumental de distintas fuentes

Problema Específico 2: ¿Qué relación existe entre la Dimensión Afectivo del Compromiso Organizacional y los riesgos psicosociales del sector portuario nacional?	Objetivo Específico 2: Determinar la relación entre la Dimensión Afectivo del Compromiso Organizacional y los riesgos psicosociales del sector portuario nacional	Hipótesis Específico 2: La Dimensión Afectivo del Compromiso Organizacional se relaciona con los Riesgos Psicosociales de los trabajadores del sector marítimo portuario del Ecuador
---	---	--

Problema Específico 3: ¿Qué relación existe entre la Dimensión Afectivo del Compromiso Organizacional y los riesgos psicosociales del sector portuario nacional?	Problema Específico 3: Determinar la relación entre la Dimensión Afectivo del Compromiso Organizacional y los riesgos psicosociales del sector portuario nacional	Hipótesis Específico 3: La Dimensión Afectivo del Compromiso Organizacional se relaciona con los Riesgos Psicosociales de los trabajadores del sector marítimo portuario del Ecuador
---	---	--

Fuente. Elaboración propia.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco Filosófico o Epistemológico de la Investigación

La filosofía mediante sus diversas ramas (Axiología, Teología, Ética o Moral, Estética, Gnoseología, Lógica, Ontología o Metafísica, Epistemología, Metodología y la Semiótica) está en búsqueda de respuestas a problemas fundamentales como la existencia, la verdad o el lenguaje y en el proceso de despeje de las mismas, se logra conocer al hombre como individuo, sus necesidades, su relación con el universo y/o el alcance de un estado de felicidad, bien podríamos decir, en consecuencia, que el hombre es el punto focal de donde parte y hacia dónde se dirige el entendimiento.

Nuestro estudio de las variables Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales, tiene como eje central al individuo y es importante que podamos conocerlo. La epistemología no solo es el estudio del conocimiento sino también de sus alcances, por ello necesitamos de su aporte para entender y encontrar mecanismos que nos permitan elevar los niveles de compromiso en el trabajador y disminuir sus factores de riesgo psicosocial, objetivo que requiere del apropiado análisis de sus complejidades. Para ello bien podríamos iniciar por ideologías contemporáneas, sin embargo se ha considerado prudencial realizar una revisión sistemática.

En la filosofía clásica el pensamiento de Heráclito de Éfeso (540 a.C. – 480 a.C.) nos va dando las bases de las complejidades al mencionar que “todo fluye”, que “nada es permanente a excepción del cambio” o “nadie se puede bañar dos veces en el mismo río”, porque no solo se afecta el entorno (por efectos diversos) sino también el individuo, que en cada cosa que experimenta

o vivencia cambia y deja de ser quien era inicialmente (Parménides y Heráclito, 1989).

Tomaremos también el pensamiento de Demócrito de Abdera (ca. 460-370 a J.C.), quien amalgama una serie de principios o doctrinas y está en armonía al pensamiento de Heráclito, al mantener la existencia de cambios continuos, pero Demócrito va más allá del ámbito de las sensaciones y se sumerge en la dinámica de los átomos, término que para su época tenía como significado la indivisibilidad, sus cambios, movimientos y en el dónde se realizan. No es la finalidad hablar sobre el vacío donde se desarrollan los movimientos de los átomos, sino sobre la comprobación empírica de una realidad cambiante que además incluye a la ética, la virtud, el equilibrio interno, las pasiones, la prudencia, la felicidad o el alma, que para Demócrito es la parte del hombre de mayor nobleza (Basanta, 1994).

El pensamiento de Sócrates (470/399 a. J.C) resulta preponderante porque se centra en la felicidad del hombre y en el hecho que ésta no se origina en los bienes materiales sino en lo que el individuo tiene en su interior y más importante aún, enfatiza que el hombre debe aprender a seleccionar qué cosas debe saber para lograr alcanzarla y su conocimiento se inicia en sí mismo, es decir, en el primero conocerse. Algo que resulta sumamente interesante es que Sócrates no consideraba que la búsqueda de las soluciones fuera el objetivo a seguir, sino la búsqueda del problema, presentando continuas interrogantes como resultado de la aplicación permanente del razonamiento (Taylor y Barroso, 1961).

Avanzamos hasta Aristocles de Atenas, a quien se conoció como Platón (428/9-347 a J.C.) fue discípulo de Sócrates por lo que complementa y aporta al pensamiento socrático. Quisiera destacar de Platón su teoría sobre las ideas y su pensamiento sobre los sentidos, los que, para él, no muestran la verdadera realidad sino un mundo imperfecto y cambiante, lo sensible se percibe a través de los sentidos, pero la ciencia se conoce mediante la razón y la inteligencia, por lo tanto, considera que el hombre debe esforzarse por desprenderse o desapegarse de las cosas sensibles y ser más teórico,

procurando conocer la esencia de nuestro entorno, de las cosas que nos rodean. Reafirma que el mundo físico o que podemos sentir, es cambiante (Basanta, 1994).

Continuamos con Aristóteles (ca.384-322 a J.C.), quien fue discípulo de Aristocles (Platón) y que se refiere a la obtención de la felicidad y como alcanzarla. No coincidió en muchas de las teorías de su maestro y rebatió la existencia de dos dimensiones (teoría de las ideas) pues para él solo hay un mundo, pero lo que nos aporta es su aseveración de que el hombre tiene alma en un cuerpo y se caracteriza por la razón. En cuanto a la felicidad, para Aristóteles ésta se relaciona directamente con las virtudes entre las cuales están la prudencia, la inteligencia, pero también la justicia y la fortaleza, entre otras. Interesante también su idea sobre la moral, la misma que no sólo se debe enseñar sino practicar para que pueda ser aprehendida y no únicamente aprendida (Correia, 2003).

Ingresando a los Estoicos Romanos de la Filosofía Cristiana tenemos el pensamiento de Séneca (ca. 4-65) para quien la paz y tranquilidad son sinónimos de la felicidad, la misma que no se ve afectada por los bienes materiales ni por los niveles de conocimientos, sino que el conocimiento debe ir en función de mis requerimientos para alcanzar la felicidad y dicho estado requiere de acciones continuas por parte del sujeto, acciones racionales que no pueden ser ejecutadas por otro para él sino por sí mismo (Mondolfo, 1959).

La filosofía clásica nos ha ido dando indicios de lo complejo que es para el individuo encontrar un equilibrio emocional (que incluye la búsqueda del conocimiento) que le permita sobrellevar los continuos cambios de su entorno sin que éstos lo afecten de manera tal que alteren su estabilidad, es por lo tanto una base para nuestro estudio pues nos da su visión sobre cómo entender las necesidades del individuo y cuáles son esas necesidades, que según los pensamientos revisados, se centran en la parte emocional y no en la parte material. Es por lo tanto una línea importante a seguir para brindar, a través del entorno laboral, componentes claves que permitan la consecución de este logro para el individuo.

Iniciamos una revisión de los pensamientos de la filosofía moderna y podemos partir por Descartes (1596 – 1650) y su Discurso del Método en el que nos habla de la universalidad y la subjetividad y establece ciertas reglas como no dar por cierto nada que no pueda ser completamente evidenciado; fraccionar las dificultades en tantas partes como soluciones posibles para poder escoger la mejor; mantener un orden en nuestras ideas partiendo desde lo simple a lo complejo; y, hacer revisiones de todo a fin de evitar las omisiones. Para Descartes las evidencias son fundamentales para poder dar por cierto alguna cosa, al igual que basarse en lo elemental como el éxito de la aplicación del método (Basanta, 1994).

Leibniz (1646 – 1716) nos plantea la existencia de las mónadas (alma) y nos habla del Principio de la Razón Suficiente en el que indica que “nada existe sin una causa o razón determinante”; y, en su Principio de los Indiscernibles nos explica la imposibilidad de que dos personas, seres o cosas sean exactamente iguales. Estos dos principios son pautas importantes para entender la conducta del individuo, primero porque definitivamente nada de lo que realiza, en forma tangible o intangible surge sin que haya situaciones previas que lo propendan y que esas mismas situaciones pueden generar reacciones diferentes entre dos personas porque la una no es igual a la otra. Finalmente, Leibniz también nos habla de la inquietud que es determinante en el hombre para motivar su existencia, la misma que debe estar presente tanto en la armonía o tranquilidad como en el amor, porque la felicidad en sí requiere de la inquietud para poder permanecer (Basanta, 1994).

En complemento tenemos el trabajo de John Locke (1632 – 1704) quien, en su Ensayo sobre el Entendimiento Humano, parte por diferenciar la sustancia, del hombre y de la persona, siendo que las tres convergen en una sola y cada una tiene sus propias particularidades. Para Locke un hombre puede o está formado de varias sustancias, hombres puede haber muchos iguales o idénticos pero las personas son únicas y se distinguen por su identidad que a su vez está asociada a su conciencia y ésta a su vez a sus vivencias. El aporte de Locke es abundante y nos orienta a la complejidad del individuo,

pues para entenderlo debemos aceptar que tiene varias facetas o componentes y que por lo tanto está lejos de ser simple o sencillo y adicionalmente rescato el que cada persona es única y además cambiante (Locke y Aranda, 1984).

David Hume (1711 – 1776) desarrolló el Tratado de la Naturaleza Humana y en ella desarrolla el Esquema General de la Teoría de las Percepciones, en la que nos plantea que la percepción se compone de impresiones e ideas. Las impresiones pueden ser simples o compuestas. Las Impresiones simples se componen de sensaciones que a su vez se generan de impresiones sensoriales como el dolor o el placer; y, de reflexión que son las emociones, deseos, pasiones. Existen otras divisiones derivadas de las pasiones y de la misma manera de las ideas compuestas. Hume hace un análisis muy interesante de la forma en la que se dan las cosas en el individuo, hace referencia a la causa efecto y hace un análisis de cómo es esta dinámica al mencionar que si Adán hubiese sido el primer hombre, creado con sabiduría pero obviamente sin experiencia, no hubiese tenido la capacidad de hacer suposiciones sobre las reacciones o consecuencias de un acción causa efecto, porque no tendría antecedentes para poder elaborar un juicio. Resulta interesante el comparar toda esta actividad con una mesa de billar en la que al golpear una bola para que se dirccione a otra, tenemos una intención y generaremos una acción; en este caso una bola se moverá (efecto) por el golpe que nosotros dirigimos (causa) y a su vez, esta bola efecto será la causa del movimiento de la siguiente bola que recibe el golpe y así sucesivamente. Es entonces que nos describe las complejidades del pensamiento de las personas y de otras muchas situaciones en las que éstos son protagonistas (Hume, 1999).

Deseo concluir esta revisión sistemática de pensamientos con Edgar Morín (Paris, 1921), sociólogo y antropólogo, quien procura hacernos entender la complejidad de la experiencia humana y lo multifacético de la misma. Inicia este proceso explicando las ventajas del pensamiento de la complejidad sobre el pensamiento simplificador e indica que la primera es integradora y no

elimina la simplicidad, sin embargo esta última no da cabida a la complejidad (Morin y Pakman, 1994).

No es para nada “simple” explicar el pensamiento de la complejidad de Morín y tal como él expresa, el pensamiento simplificador es disgregador y separa lo que interfiere, mientras que la complejidad abraza todas las articulaciones existentes porque aspira al conocimiento multidimensional, donde las verdades antagónicas se tornan complementarias. Para Morín el pensamiento complejo surge de la motivación de la aspiración del conocimiento sin divisiones y la aceptación que no hay conocimiento completo. La complejidad es tan amplia que el azar estará siempre presente en sus procesos de discernimiento.

Llevando estas primeras orientaciones sobre el pensamiento complejo hacia el individuo, Morín nos dice que el sistema genético, el cerebro, el sistema sociocultural y el ecosistema, son los cuatro polos sistémicos que constituyen el estudio propiamente antropológico y por lo tanto el individuo se compone de un sistema de sistemas, en donde el cerebro y la sociedad son controlados por el sistema genético, pero el sistema sociocultural alimenta las capacidades del cerebro que a su vez, dentro de un complejo proceso, influye no solo en el ecosistema sino también en la selección y evolución genéticas; y, dentro de este círculo el ecosistema influye en la genética y en la intervención del cerebro y la sociedad. La complejidad es parte de la cotidianidad, en donde el hombre experimenta una multiplicidad de roles por ejemplo cuando está solo, con amigos, con la familia, en el trabajo, en ambientes lúdicos o de estudio etc.; y es así como la insuficiencia y la imprecisión en donde la creatividad o la libertad resultan ser fenómenos inexplicables, brindan superioridad al cerebro humano por sobre cualquier procesador desarrollado por el mismo hombre.

Para concluir con esta revisión epistemológica de diversos pensamientos aplicables a nuestro estudio quisiera mencionar los resultados del experimento Hawthorne, que si bien no es un planteamiento filosófico ni es propiamente epistemológico, evidencia que el pensamiento complejo se

ajusta perfectamente a la realidad del individuo y que además, debemos cambiar la óptica para obtener resultados positivos en la consecución de nuestros objetivos.

“The Canadian Journal of Economic and Political Sciences” publicó en el año 1942, los resultados del trabajo de investigación que realizaron conjuntamente las universidad de Harvard y la Western Electric Company durante una década (1927-1937), en la fábrica que se ubicaba en Hawthorne, Estados Unidos. Esta investigación tenía como objetivo el alcance del incremento de la productividad a través del estudio de ciertos supuestos entre los que estaban las condiciones de trabajo (luz, temperatura, carga de trabajo, etc.), el estado físico del trabajador y su compensación, sin embargo, este estudio tenía un alcance mucho mayor y estuvo compuesto por una serie de profesionales de diferentes especialidades que decidieron estudiar al individuo en su entorno considerando absolutamente todas sus actividades, desde que hacía, que decía, como se desenvolvía, que comía, las veces que iba al baño, expresiones peyorativas, es decir contemplar y registrar (Hart, 2012).

Los supuestos fueron obteniendo resultados negativos uno a uno, pero el grupo de profesionales decidió mantener una postura científica en la que todo resultado tiene una utilidad, aunque esta fuese demostrar la inutilidad de la hipótesis planteada. Este punto de vista les permitió re-enfocar sus posturas iniciales y plantearse preguntas en relación al comportamiento del individuo en sí, separándolo de los supuestos iniciales y aceptando que cabía la posibilidad que no existiera una relación única de causa – efecto, sino multicausal.

El nuevo planteamiento del experimento y que se ajusta a los múltiples planteamientos de los filósofos clásicos, contemporáneos y modernos, es que las condiciones de trabajo afectan a la producción, pero los “sentimientos” juegan un rol mucho más importante.

Los profesionales de este experimento aplicaron principios de la antropología social y concluyeron que no pueden obtener respuestas bajo principios

definidos, que es imprescindible ver al individuo como un ser complejo en un entorno complejo, no hacer divisiones ni compartimentar, sino efectivamente verlo como un todo, siendo que el todo no es simple.

2.2. Antecedentes

2.2.1. Compromiso Organizacional

Las variables sujeto de estudio de la presente investigación: Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales, han sido planteadas y analizadas bajo diferentes puntos de vista pero todos ellos muestran la importancia dentro de todo proceso que involucre al ser humano.

- I. Montoya (2015) en su trabajo de investigación “*Gestión de la Innovación: efectos del clima de innovación de las empresas en el desempeño y compromiso de los trabajadores*”, para la obtención del título de Doctor en Administración y Dirección de Empresas, otorgado por la Universidad Politécnica de Cataluña, en Lima, va en busca de establecer cuál es la relación entre las variables Compromiso Organizacional y Clima de Innovación, siendo una de sus hipótesis que la primera influye positivamente en la segunda. Para el efecto realiza una investigación cuantitativa en ciento tres (103) trabajadores de entre 24 y 70 años de edad, con estudios mínimos a nivel técnico que laboren por lo menos un año en la misma empresa manufacturera y/o de servicios en Perú.

Los cuestionarios utilizados fueron el resultado de adaptaciones que el autor consideró conveniente y que basó en el criterio de omisión de mitos a los que Hambleton y Patsula (1999) hacen referencia.

Finalmente en el resultado de su estudio cita a Vaccaro (2012) quien indica que el compartir información de la empresa con los trabajadores, sin

discriminar el área de su actividad laboral, es un proceso clave para la mejora de los resultados mediante la innovación.

Para el autor, quien en su trabajo confirma su hipótesis sobre un clima para la innovación en las empresas y el compromiso organizativo, las indicaciones de Vaccaro ratifican que el compartir el conocimiento facilita su creación y explotación, en este caso porque se les brinda lineamientos a los trabajadores quienes a partir de ello pueden aportar con ideas y opiniones. Todo ello como parte de un proceso en el que desarrollar o afianzar el Compromiso de los Trabajadores para con su empresa, conlleva a positivos resultados.

- II. En la Investigación, para la obtención del grado doctoral en la universidad de Sevilla, sobre *“Compromiso Organizacional: Contribución de una gestión estratégica de Recursos Humanos sobre una perspectiva de Marketing”* (Fuentes, 2015), se establece como objetivo principal establecer la existencia de la influencia del marketing interno en el compromiso organizacional de los colaboradores de la entidad.

Para la medición del Compromiso Organizacional utiliza el modelo de Meyer y Allen y aplica el método cualitativo para análisis de datos primarios y secundarios, mientras que para el análisis factorial, descriptivo y correlación de Pearson aplica el método cuantitativo. La muestra estuvo compuesta por un total de 735 participantes, de entre cinco (5) empresas escogidas, cuya población total asciende a 1.574 colaboradores, pero una presentó restricción de acceso a únicamente 250 de sus 700 empleados, por lo tanto podemos hablar de una población de 1124 colaboradores. Del total de la muestra, únicamente 699 encuestas fueron viables.

En su trabajo de investigación se explica lo que es el endomarketing que de manera resumida es la aplicación del marketing pero hacia el interior de la empresa, es decir hacia los trabajadores y en este estudio se comprueba que existe una correlación entre el endomarketing y el

compromiso organizacional, por lo tanto se puede elevar los niveles de compromiso a través de esta disciplina.

El estudio da como resultados una clara correlación con los niveles afectivos y normativo, destaca también que las mediciones demuestran que aquellos colaboradores que mostraron niveles más altos de compromiso afectivo, fueron también los que tenían un mayor grado de relación con las actividades de endomarketing.

- III. En la Tesis Doctoral para la Universidad de Granada, Mario Böhrh (2015) desarrolla *“Influencia del Índice L-MX y la Satisfacción Laboral sobre el Compromiso en la Organización (Estudio en dos factorías de Bolivia)”*, se fija como objetivo el identificar la relación existente entre las variables expuestas y su hipótesis es que dicha relación es positiva.

El estudio se aplicó a 353 personas que laboraban en dos factorías, siendo más del 90% del género masculino y el 100% empleados regulares, es decir con más de tres (3) meses de labores en las entidades.

La investigación fue de tipo descriptivo, cuantitativa y de carácter seccional. Para cada variable se utilizó una herramienta de medición específica, en el caso de Compromiso Organizacional se aplicó el cuestionario de Meyer y Allen (1997), para la Calidad de la Relación Supervisor- Colaborador (L-MX) se utilizó la versión empleada por de La Rosa Navarro (Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización, 2010), finalmente el cuestionario de Satisfacción Laboral fue el propuesto por Cook, Hepworth, Wall y Warr (1981).

Como resultado de su trabajo el autor muestra varias conclusiones tomadas inicialmente de manera individual, es decir que indica los niveles de cada variable y las compara entre las empresas sujeto de estudio. Cuando indica sus conclusiones sobre la relación entre ellas, indica que no pudo demostrar si la relación entre la satisfacción laboral y el

compromiso era positiva por el alto nivel de complejidad de sus componentes. Sin embargo, pudo demostrar categóricamente que una Supervisión positiva se relacionaba con un buen nivel de compromiso y que a una Supervisión negativa sucedía lo inverso.

Los niveles de compromiso encontrados en las empresas no fueron satisfactorios por lo que recomienda desarrollar procesos tendientes a mejorarlos dada la importancia de su presencia en los trabajadores.

- IV. En cuanto a riesgos psicosociales, Luis Carlos Sáez de la Torre (Factores de riesgo psicosocial, satisfacción laboral y salud: Estudio en una muestra de trabajadores del sector de la construcción, 2015) realiza un estudio para la obtener el título de Doctor en la Universidad de Huelva, en el que analiza la relación entre éste, la satisfacción laboral y la salud, escogiendo al sector de la construcción para su investigación. La muestra de su estudio partió con 392 trabajadores, pero 90 cuestionarios debieron ser invalidados por presentar incorrecciones, procesando, por lo tanto, únicamente 302 que corresponden a 180 trabajadores de la provincia de Huelva y 123 de Sevilla.

Para el cálculo de la muestra aplicó el sistema azar estratificado y bajo el mismo método realizó la selección de empresas considerando su localización geográfica y el número de trabajadores y haciendo omisión a la razón social, antigüedad u otros datos propios de la entidad, a fin de evitar algún sesgo en su escogimiento.

Para la evaluación de Riesgos Psicosociales utilizó como instrumento el CoPsoQ ISTAS21; para Satisfacción Laboral trabajó con la herramienta desarrollada por Warr, Cool y Wall en 1979; y, el cuestionario SF-36 para obtener información general y específica de la Salud de los trabajadores.

El autor destaca que la actividad de la construcción es considerada de alto riesgo y su investigación arrojó como resultado una significativa relación entre las variables de riesgos psicosociales y la satisfacción laboral que

determinó que ambas variables son inversamente proporcionales, es decir que a mayor riesgo menor satisfacción.

En cuanto a su relación con la salud los resultados fueron similares, es decir que ésta también es significativa y negativa, por lo tanto, a mayor presencia de riesgos psicosociales en la población sujeto de estudio, la percepción y manifestación de síntomas de deterioro de la salud fue mayor.

Sin embargo, el autor destaca que los trabajadores no mostraron incapacidad física para realizar las tareas propias de su actividad laboral ni las que realizan fuera de su trabajo, no existiendo una sintomatología que limitase al trabajador ya sea por su presencia o su baja incidencia.

- V. Dentro del área de la salud, la tesis doctoral para la Universidad de Concepción "*Percepción de riesgos psicosociales y carga mental de los trabajadores del equipo de salud de unidades de pacientes críticos*" (Ceballos P. A., 2014), tiene por objetivo determinar si existe relación entre la percepción de Riesgos Psicosociales y la de Carga Mental, en los miembros del equipo participantes del estudio.

El diseño de la investigación es explicativo, transversal y comparativo, con abordaje cuantitativo y lo aplica en los Hospitales Regionales de la sexta, séptima y octava región de Chile, al personal de enfermería, médicos, kinesiólogos, TENS, auxiliares y administrativos de las Unidades de Pacientes Críticos.

Para el cálculo de la muestra aplica el método de muestro aleatorio estratificado, con un 95% de confianza y un margen de error del 0.05. Trabajó con 382 de los 436 funcionarios, pero finalmente solo 379 personas pasaron la depuración estadística, que equivalen al 86.9% de la población total.

Trabajó con la evaluación SUSESO-ISTAS 21 para Riesgos Psicosociales y con la Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM) para Carga Mental.

Aplicando la correlación de Pearson obtuvo correlaciones positivas y significativas entre Carga Mental y los Riesgos Psicosociales, concluyendo que cuando los trabajadores se sienten expuestos a altos niveles de Riesgos Psicosociales perciben un desbalance en su Carga Mental de trabajo.

Indica además que este grupo de profesionales evaluados que en el último año consultaron a un médico, consideraron que algunas situaciones propias de su actividad afectaban a su salud, por temas como el manejo de carga pesada, posturas forzadas, cambios de temperatura, ruido, entre otras, pero agrega a todo ello el que consideran que su trabajo no recibe el reconocimiento y/o valoración que debería.

- VI. Cambiando de sector, Pastor Ramos Nuria (2016) realiza una investigación para la obtención del grado doctoral en la Universidad Miguel Hernández, sobre *“La Influencia del Tamaño de la Organización en los Factores de Riesgo Psicosocial y en la Percepción de la Salud de los Trabajadores en la PYME de la Comunidad Valenciana”*, cuyo objetivo es establecer si la percepción de los Riesgos Psicosociales guardan relación con el tamaño de las empresas, para a través del indicador, aplicar medidas de prevención o corrección.

El trabajo presenta fundamentos como los de Gil-Monte (Manual de Psicología Aplicada al trabajo y a la prevención de riesgos laborales, 2014) o los de Peiró (Psicología de la Organización (5ª ed.), 1991), quienes consideran que el tamaño de la empresa si influye sobre la salud y forma de proceder de sus colaboradores, aunque no de manera directa.

La investigación parte considerando una base de 2615 personas de las cuales 450 no fueron incorporadas porque los trabajadores no cumplían

las características propias de la población meta y/o los cuestionarios estuvieron incompletos o con errores, por lo tanto se consolida la información de 2165 trabajadores por cuenta ajena de PYMEs de 390 empresas de la Comunidad Valenciana.

En cuanto a las herramientas escogidas para la medición, opta por la versión adaptada del Método de Evaluación de los Factores Psicosociales del INSHT para Riesgos Psicosociales y el Cuestionario SF-36 para la evaluación de la Salud en general.

El autor concluye que los resultados validan que las evaluaciones de Riesgos Psicosociales variarán dependiendo del tamaño de la empresa, siendo esta su Hipótesis inicial. Detalla en que dimensiones, de las 18 que su herramienta evalúa, se notan diferencias dependiendo del tamaño de la empresa y menciona por ejemplo que en empresas cuyo número supera a 50 trabajadores, se verá una variante en la percepción del nivel de participación en varios aspectos de su trabajo, siendo que a mayor tamaño menor participación. De esta manera va haciendo un resumen de lo encontrado en cada dimensión de Riesgos Psicosociales.

- VII. Por su parte Cacivio (2016) en su tesis doctoral en la Universidad de La Plata, sobre los *“Factores de riesgo psicosocial en contextos laborales de extensionistas agropecuarios de la Argentina”* que dirige a los maestrantes en agropecuaria, analiza diversos aspectos y no exclusivamente los factores de riesgo psicosocial, aunque todos se relacionan.

Entre sus objetivos están el identificar los ejes de tensión, evaluar los factores de riesgo psicosocial, representar las relaciones entre la organización laboral y la formación de posgrado y finalmente hacer notar que herramientas se brinda en el programa de Maestría respectivo, sobre estos temas.

En su estudio aplica una metodología de tipo cualitativa, descriptiva, de carácter exploratorio e inductivo. Como herramienta de medición utiliza el

método CoPSoQ-ISTAS 21 para los Riesgos Psicosociales. Se trabajó con 152 profesionales, la toma de la información duró cinco (5) años y se realizó en localidades como Patagones, La Plata, Balcarce, Rosario, entre otras.

Según indica no se ha logrado sinergia entre los extensionistas y los destinatarios del Programa de Intervención Agropecuarios por falta de definición de algunas actividades que finalmente quedan bajo la decisión y criterio del extensionista, generando tensiones que se convierten en parte primaria de la actividad. Todo ello se ve reflejado en los resultados de la evaluación de Riesgos Psicosocial.

Los expuestos de la investigación dieron paso a la revisión de la práctica profesional, desarrollando alternativas de solución para aquellos puntos de conflicto reflejados en la evaluación de Riesgos Psicosociales.

- VIII. En la Tesis Doctoral para la Universidad Complutense de Madrid, cuyo tema es *“Factores psicosociales de riesgo en el entorno académico. La carrera de arquitectura en la Universidad Politécnica de Madrid”* (Rivas, 2016) se realiza una evaluación de los factores de Riesgo psicosociales y de los niveles de malestar psicológico que afectan a los estudiantes para finalmente establecer la relación existente entre ambos.

La octava hipótesis de esta investigación plantea que las asignaturas conllevan una carga de riesgo psicosocial y que según su percepción habrá diferencias en los niveles de malestar psicológico que también se verán afectados por los rasgos de personalidad de los estudiantes.

Se aplica un diseño mixto exploratorio que combina la metodología cuantitativa y cualitativa. El trabajo se desarrolla en tres etapas claramente definidas, en la primera de las cuales se analizan varias herramientas de evaluación de Riesgo Psicosociales con la finalidad de determinar si alguna de ellas abarca todas las dimensiones que deberían ser valoradas

en la educación educativa o en su defecto desarrollar una herramienta de medición propia. En este punto el autor decidió diseñar una que se ajustara a sus necesidades y trabajó con tres (3) profesionales del área de la psicología para la consecución de ese fin.

En la segunda etapa se prueba el cuestionario para determinar su validez, fiabilidad y estructura factorial. Finalmente, en la tercera etapa se realiza la aplicación de los instrumentos ya validados.

Todo el proceso de investigación determina los niveles de riesgo que afectan a los estudiantes en sus diferentes dimensiones, algunas de las cuales son similares a los que se encuentran ya establecidos y otras fueron determinadas específicamente para su aplicación en estudiantes.

2.2.2. Antecedentes

Se seleccionan algunos artículos científicos para las variables Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales; y, se disponen en el mismo orden:

2.2.2.1. Compromiso Organizacional

- I. Aldana E., Tafur C. y Leal M. (2018), en su artículo original "*Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones de Sector Salud en Barranquilla – Colombia*" realiza un estudio cualitativo, observacional, de campo, construido desde el método etnográfico, motivado por el conocimiento del cómo han influido los cambios a la dinámica administrativa reflejada en la multifuncionalidad laboral, mayor carga de trabajo, mayor rotación, entre otros.

La investigación estuvo orientada a los profesionales en enfermería que tuviesen mínimo cuatro (4) años de antigüedad en centros de salud

públicos o privados. Aplicó como instrumento la entrevista semi estructurada que abarcaban siete (7) ítems, conjuntamente una lista de chequeo para la observación no participante.

Acoge las opiniones de autores como Meyer y Allen, Steers (1997) o Colquitt, Lepine y Wesson (2007) sobre compromiso organizacional, quienes van complementando sus criterios al conceptualizarlo como el vínculo entre el empleado y su organización, siendo lo suficientemente importante como para fidelizar a un colaborador garantizando su permanencia aún en momentos complejos.

En los resultados obtenidos en la investigación, el autor indica que una de las mayores fortalezas de los profesionales de enfermería que laboran en el sector público es la estabilidad laboral porque les brinda seguridad y tranquilidad pues cuentan con todos los beneficios que eso representa. Esto a su vez también resulta favorecedor para la organización, pues disminuye los índices de rotación y ausentismo. Dentro de este mismo entorno, la aplicación de los procesos de calidad y su cumplimiento, generan en el personal cierta aprehensión y esto se refleja la debilidad de los resultados del compromiso normativo.

En cuanto a los resultados en el sector privado, el enfoque se desvía hacia el ámbito netamente profesional, porque el requerimiento de un alto nivel de conocimientos, habilidades y destrezas fortalece el vínculo afectivo, sin embargo, también percibe que el aporte no recibe el reconocimiento que le correspondería.

- II. En el artículo “Valores Personales y Compromiso Organizacional: Más que una simple relación” (Osorio, Ramos y Walteros, 2016) se busca establecer la existencia de una relación entre ambas variables (Valores Personales y Compromiso Organizacional) y aplican el estudio en funcionario de un Centro de Educación Superior de la ciudad de Bogotá.

Se aplicó un modelo de investigación de tipo descriptivo-correlacional y para el cálculo de la muestra escogieron un método no probabilístico accidental. Los participantes eran trabajadores de la Institución con niveles directivos, profesionales y asistenciales en un total de 128. Las herramientas utilizadas fueron el Cuestionario de Retratos de Valores en su versión adaptada por Palencia (2006) que básicamente diferencia hombres de mujeres y no trabaja con resultados numéricos sino con criterios de paridad de otros con uno mismo. Para Compromiso Organizacional trabajó con la herramienta de Meyer y Allen en la versión aplicada por Alemán y González (1997) en su tesis doctoral cuyo estudio realizaron en Venezuela.

El estudio no fue concluyente, existiendo únicamente una relación directamente proporcional entre uno de los elementos de Valores Personales, el factor conservación, y el compromiso organizacional, pues a mayores índices del elemento se incrementa el compromiso.

En base al modelo obtenido como resultado el autor concluye que se puede conjeturar la posibilidad de una relación existente entre la agrupación de los factores originales de la herramienta de Schwartz y el compromiso organizacional.

- III. De acuerdo con Chiang M., Gómez N., Wackerling L.(2016) en su artículo “Compromiso Organizacional del Funcionario Municipal Rural de la Provincia de Nuble, Chile”, suponen que situaciones como el género o el tipo de contrato generan diferencias importantes en los niveles de Compromiso Organizacional de los funcionarios públicos.

Para el efecto desarrolla un estudio descriptivo, no experimental y transversal en 82 trabajadores de dos Municipalidades rurales de la región del Bío – Bío, aplicando el “Cuestionario del compromiso del trabajador con su organización” de Meyer y Allen.

Sus resultados indican situaciones diversas; parte comparando los resultados de ambos municipios en cuanto al Compromiso Afectivo, destacando primero que los valores fueron diferentes y que ello se debe al nivel de agrado, que sienten los funcionarios, por trabajar en sus instituciones.

En cuanto a los niveles del Compromiso Normativo, éstos fueron similarmente altos y se ven representados por el grado de reciprocidad que se desarrolla del funcionario hacia la entidad, básicamente por los temas salariales y de bonificaciones. Concluye que ambos casos los ingresos que perciben los funcionarios les resultan satisfactorios y/o suficientes, por lo que muestran su comprometimiento hacia la institución.

Los índices del Compromiso de Continuidad fueron altos en ambas instituciones, que se alude al representativo número de funcionarios de carrera, con una antigüedad laboral significativa y por lo tanto no consideran la posibilidad de cambiar de trabajo sino de culminar su tiempo de trabajo en donde se encuentran.

Los valores resultantes en los diferentes niveles de Compromiso no sufren variaciones representativas entre hombres y mujeres, pero si hay diferencias importantes cuando se revisa los niveles de compromiso en relación a los tipos de contratos, de forma tal que, a mayor estabilidad reflejada en la opción contractual, mayor el compromiso.

Si revisa los resultados de comparar la situación contractual con cada uno de los niveles de compromiso obtuvo niveles de compromiso afectivo medio en los trabajadores con contrato permanente, alto en los contratos renovables y bajo en los de Honorarios Profesionales; en el compromiso normativo los trabajadores con contratos permanentes y/o renovables tuvieron niveles altos, versus los trabajadores por Honorarios que tuvieron niveles bajo; y, finalmente en el compromiso continuo los resultados fueron altos para los trabajadores con contrato permanente y bajos para los de contratos renovables y de honorarios.

- IV. En el artículo de Isabel Cabrera (2015) “Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, busca determinar si existe o no, una relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional. Para ello trabaja con 56 docentes de la maestría en referencia.

El tipo de investigación es basado en las definiciones del libro “Metodología de la Investigación” (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2010) es descriptiva y correlacional; el método es hipotético-deductivo y con enfoque cuantitativo; y, el diseño de estudio es de tipo no experimental, transversal y correlacional.

La población total está conformada por 76 docentes y escoge trabajar con una muestra probabilística intencionada por conocer al grupo con el que se va a trabajar y ello le permite determinar situaciones relevantes en su investigación (Tamayo, 2012).

Los instrumentos utilizados fueron de creación propia, fueron cuestionarios cuyas preguntas diseñó en base al conocimiento de la población y de los objetivos. Aplica la escala de Likert y en el cuestionario de Gestión del Talento Humano define tres dimensiones: comportamiento organizacional, comunicación y compensación laboral. El instrumento fue sometido a la verificación de la validez interna, validez del constructo y el juicio de expertos y se le aplicó la técnica de alfa de Cronbach para determinar su confiabilidad.

En cuanto a los resultados del estudio establece relaciones directas significativas y directas altamente significativas entre la gestión del talento humano y sus dimensiones con el compromiso organizacional según el siguiente detalle:

- Relación directa significativa de gestión del talento humano, comunicación y compensación laboral con el compromiso organizacional.
- Relación directa y altamente significativa del comportamiento organizacional con el compromiso organizacional.

V. En la revisión sistemática que Álvarez, F. (2016) realiza en su artículo “Análisis del Compromiso Organizacional en empresas Colombianas”, se realiza una revisión de esta variable, considerando el Clima Organizacional y el Apoyo Organizacional percibido, como bases para la realización del estudio.

Para la medición de compromiso organizacional utilizan el cuestionario diseñado por Meyer y Allen, para medir el Apoyo Organizacional Percibido (AOP) se aplica un constructo con influencia de varios autores.

En sus resultados definen que el clima organizacional tiene una influencia moderada sobre los niveles de compromiso organizacional y que inclusive esta influencia dependerá de la calidad del clima existente en la entidad. En cuanto a la AOP, se encontraron relaciones muy bajas y que estaban afectadas por un sin número de factores como el salario, el tipo de liderazgo o las políticas institucionales.

En esta investigación se estudiaron otros tipos de compromiso como el Compromiso de la tarea (Brown y Leigh, 1996), Compromiso con el grupo de trabajo, Compromiso con la Autoridad Organizacional, Compromiso con los Objetivos y Metas Institucionales.

VI. En el artículo “El Compromiso Organizacional como parte del Comportamiento de los Trabajadores de las pequeñas empresas” (Peña, Díaz, Chávez y Sánchez, 2016) sus autores se fijan como objetivo que factores tienen mayor significancia en el Compromiso Organizacional y aplican su trabajo en el sector metal-mecánico, que suele ser

desarrollado por PYMES. Su muestra estuvo conformada por 60 trabajadores a quienes se les aplicó el instrumento de Meyer y Allen.

Para los autores de este trabajo, el Clima Organizacional juega un rol de alta importancia para elevar los niveles de compromiso en los trabajadores y citan a varios autores que consideran y coinciden en que el Compromiso Organizacional es el equivalente a la identificación del empleado con su institución (Mowday, Steers y Porter, 1979). Pero no es el único elemento que incide y mencionan a Becker (1960) para quien las instituciones debe invertir en sus empleados o lo que menciona Venderberghe (1996) sobre el desempleo y la presión que esto genera en el trabajador, lo que afianza su deseo de permanencia en su entidad.

El estudio no resulta de fácil acceso por la falta de predisposición de los dueños de las empresas a brindar tiempo para su realización, lo que para los investigadores representó su mayor obstáculo y limitante, al tener que reducir su estudio a 3 pequeñas empresas metal-mecánicas, donde lograron la aceptación para su investigación.

Se sugiere en el trabajo, el desarrollo de otras mediciones en la que se involucre al Liderazgo o cultura organizacional, así como el aplicar un proceso de retroalimentación del resultado del trabajo realizado, resaltando los temas comunicacionales e informativos sobre las normas, objetivos y políticas de la empresa a los empleados.

- VII. Resulta interesante también, el trabajo realizado por Fonseca, Cruz y Chacón (2019) titulado "Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad" cuyo objetivo fue validar la herramienta, por ellos diseñada, para medir el compromiso; dicha herramienta fue aplicada en 140 trabajadores en su fase de prueba y posteriormente en 230 trabajadores con un constructo ajustado.

El Compromiso Organizacional (CO) ha sufrido ciertas variantes en su contextualización, desde ser considerada unidimensional (Mowday, Steers y Porter, 1979) hasta autores más contemporáneos que lo reconocen como una herramienta multidimensional, entre los que podemos citar a Frutos, Ruiz y San Martín (1998) o Betanzos, Andrade y Paz (2006).

Para este estudio se aplicó inicialmente la técnica de redes semánticas naturales modificadas, en la segunda etapa un constructo con 40 reactivos y en la tercera etapa el constructo anterior modificado a 25 reactivos, 14 de los cuales correspondían al constructo inicial y se le agregaron 11 nuevos reactivos. Se indica además que se aplicó el Instrumento para medir el bienestar subjetivo, denominado BIARE, con el objetivo de fortalecer evidencias de validez de criterio.

La aplicación de la herramienta logró primero demostrar que es importante adaptar los instrumentos al lenguaje coloquial del entorno; segundo, la obtención de cuatro factores: afectivo, moral, recompensa directa e identificación con objetos y valores; tercero, confirmar que el CO es una herramienta multidimensional.

Finalmente los autores indican que el constructo fue aplicado en trabajadores universitarios, por lo que consideran prudente sea probado en trabajadores de otro tipo de actividades.

2.2.2.2. Riesgos Psicosociales

- I. Güilgüiruca M. (2015) en su artículo original “Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile”, establece como objetivo el determinar la correlación existente entre las variables riesgos psicosociales y estrés. Aplica un diseño No

Experimental, de alcance descriptivo y correlacional. La muestra es No Probabilística por Conveniencia. La población total es de 2227 trabajadores y trabajó con 292 de ellos, que trabajan en turnos diurnos y rotativos que incluyen el nocturno y destaca que únicamente los trabajadores de género masculino cubren los turnos de la noche.

Para la medición de Riesgos Psicosociales utiliza el Cuestionario Suseso Ista 21, en su Versión Breve y adaptada para la población chilena. Para la medición del estrés utiliza la Escala de Estrés Percibido que igualmente ha sido adaptado para la población chilena. Ambos instrumentos miden su fiabilidad por el método Alfa de Cronbach.

Los resultados de su estudio están en armonía a los resultados de trabajos similares que señalan relaciones significativas del estrés con todos los factores de riesgos psicosociales. Indica también que los resultados varían dependiendo de las variables demográficas seleccionadas como el género, edad o la antigüedad laboral y va describiendo que factores destacan en cada una de ellas. Por ejemplo, menciona que al considerar la edad, factores como compensaciones o la doble presencia, varían notablemente y agrega que los niveles de mayor riesgo se encuentran en el grupo más joven de la población.

- II. En cuanto al artículo de revisión “Factores Psicosociales de Origen Laboral, Estrés y Morbilidad en el Mundo” (Vieco Gómez y Abello Llanos, 2014), con un importante orientación a la salud, se basaron en la revisión de 92 artículos originales de los últimos 10 años y que estudian los problemas médicos que presentan los individuos como consecuencia de los factores psicosociales a los que están expuestos en sus sitios de trabajo.

En referencia a los modelos teóricos sobre riesgos psicosociales menciona la existencia de dos modelos muy marcados y la propuesta de varios autores como Bakker (2010), De Jongeet (2010), Shultz (2010) o Tucker (2008) sobre la necesidad de su complementación a fin de obtener

una herramienta integral para la valoración y que además sea de aplicación transversal.

El Modelo de desbalance-esfuerzo-recompensa propuesto por Siegrist (1982), (2004) y (2009) para el Instituto de Salud Pública de la Universidad de Dusseldorf, determina el equilibrio entre el esfuerzo del trabajo y las compensaciones que reciben, incluyendo en ellas no solo la parte salarial sino además los estímulos como el nivel jerárquico o la estima. Un desequilibrio genera estrés-distrés que a su vez son el origen de problemas en la salud y afectan la productividad y la organización. Menciona otros estudios probados y/o aplicados a nivel mundial como el Estudio Puma, el Estudio Wolf-Northand o el Estudio Who-Monica,

Menciona el estudio sobre “Violencia en el trabajo en Colombia” (Vieco y Mazuera, 2004) que fue realizado en Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla, a 1870 trabajadores, mediante el cual se detectó un índice de acoso laboral y violencia en el trabajo que se relacionan con los factores de riesgo psicosocial, superior a los arrojados en estudios realizados en Europa.

El artículo recopila el resultado del estudio a las ISTAS21, aplicado en 17 países a nivel mundial, al igual que recopila mediciones sobre la relación de los factores de riesgo psicosocial y la enfermedad cardiovascular. Este trabajo fue realizado en Copenhague, China, Suecia y USA; indican sus autores, los factores de riesgo que destacan en cada sitio, el tipo u objetivo de estudio y los hallazgos en cada uno de ellos.

Finalmente hace una síntesis de los resultados que considera más destacados en su trabajo e inicia con la importancia de continuar análisis sobre la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés; y, el ahondar en las afectaciones cardiovasculares derivadas de malas condiciones laborales, pues trabajos realizados ya han demostrado su relación entre un 60% y 70%, pero considera indispensable continuar investigando sobre ese 30% aún no determinado.

- III. Saavedra y Campos (2016) en su artículo “Riesgos Psicosociales: Nuevos escenarios de organización del trabajo y su efecto en la salud de los trabajadores de una empresa chilena del área portuaria” tienen como objetivo evaluar el nivel de este riesgo en uno de los puertos chilenos. El estudio lo realizaron a 298 trabajadores de diferentes áreas, pero el mayor porcentaje (45.3%) corresponde al área operativa, aplicando como herramientas las ISTAS – 21 en su versión corta.

En el trabajo se destaca que el realizar una actividad laboral le representa al individuo múltiples beneficios (Charria, Sarsosa y Arenas, 2011) pero de igual manera puede acarrear situaciones que afectan su salud (Cevallos, Valenzuela y Paravic, 2014).

En los puertos convergen una multiplicidad de actividades, caracteres, procesos, tecnología, entre otros. El incremento de la actividad, resultante del incremento de la carga, demanda la actualización de equipos y/o la modernización de los mismos, lo que a su vez trae como consecuencia el que la demanda de mano obra disminuya y todos estos factores le representan al individuo situaciones de alto estrés, problemas músculo-esqueléticos, incremento de accidentes de trabajo, entre otros problemas de salud derivados de los riesgos psicosociales del trabajo (Ferreira, Lara y Mariano, 2015), (Maciel, Goncalves, Matos, Fontenelle y Santos, 2015).

Según los autores, el resultado de su estudio corrobora que el ambiente en el que desarrollan sus actividades los trabajadores, es un caldo de cultivo para enfermedades mentales como resultado de la exposición a los factores de riesgos psicosociales. Recomiendan terapia ocupacional y un incremento de estudios en el área.

- IV. La revista “Encuentros en Psicología Social”, publica el artículo “De los riesgos psicosociales a la Psicología Organizacional Positiva: hacia un enfoque más integrador en Psicología del Trabajo y de las

Organizaciones” (Extremera, Bravo y Durán, 2016) hace una revisión de diversas teorías que enfocan al burnout, al engagement (Compromiso), la psicología positiva, la psicología organizacional y los riesgos psicosociales, en busca de evitar el origen del burnout en los trabajadores.

La primera vez que se utilizó el término “Burnout” como definición de agotamiento, desinterés por el trabajo, decepción, entre otros, fue en el año 1974 por el psiquiatra Freudenberger, sin embargo, su concepto fue evolucionando y visto desde perspectivas como la psicosocial y de ahí surge el instrumento creado por Maslach y Jackson denominado MBI “Maslach Burnout Inventory” para establecer su evaluación. Hoy, el síndrome de Burnout ya se identifica como un problema de salud resultante de la exposición a factores de riesgo psicosocial.

Los autores mencionan que a lo largo de 30 años existen estudios que corroboran los efectos del burnout en el compromiso, la salud y otros, como totalmente nocivos, al igual que consideran que un nivel de compromiso sólido es el “antídoto” del burnout, toda vez que, para un empleado comprometido, el permanecer en su sitio de trabajo no le resulta molesto, sino que hasta lo considera una experiencia gratificante (Salanova y Llorens, 2008).

La recopilación de información arroja resultados como la importancia de los procesos de comunicación, el manejo apropiado de la distribución de la carga laboral, la valía que se reconozca al trabajador, el ambiente laboral, entre otros. No se centran en reconocer únicamente lo positivo, sino también en reconocer lo negativo para a través de la óptica de ambos reducir las posibilidades de tener el síndrome de burnout en sus entidades.

- V. García, Iglesias, Saleta y Romay (2016) en su artículo “Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención”, realizaron un proceso de evaluación en 621 docentes de

una universidad en Coruña, utilizando las ISTAS 21, con el objetivo de, además de evaluar el nivel del riesgo, establecer un plan de mejoras para lograr un ambiente de trabajo “saludable”.

La presente investigación se suma a muchas otras que indican que existen factores de aparente poca incidencia que, por el contrario, generan reacciones importantemente adversas en el trabajador, entre ellas la incorporación de tecnología y/o la distribución de espacios, por citar ejemplos. Las exigencias de continuas evaluaciones, los cambios salariales, son otros factores que afectan el entorno laboral (Rojas M. y Rodriguez, 2010) y la salud del cuerpo docente.

Entre los resultados del estudio se determinó que elementos como la situación contractual, podían afectar, al docente, aún más que la carga de trabajo. Los factores que se vieron en niveles de riesgo alto fueron: “las exigencias psicológicas, la baja estima y la doble presencia”. Hubo otros factores en riesgo medio y también factores que se encontraron en buen estado como “el trabajo activo y las posibilidades de desarrollo”.

Se encontraron que algunos factores sociodemográficos afectaban los resultados, como en el caso del sexo, siendo que las mujeres se ven más afectado por la doble presencia, al relacionar su compromiso con el hogar y también el trabajo. La inseguridad laboral es otro de los factores de muy alto impacto en los niveles de riesgo y dichos resultados coinciden con el de Luceño, Martín, Rubio y Jaen (2008).

2.3. Bases Teóricas

En este numeral se realiza una revisión de las bases teóricas de las variables Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales.

2.3.1. compromiso Organizacional

2.3.1.1. Definiciones.

Considerado como un constructo generador de grandes controversias por autores como Rodríguez, Franco y Santos (2006), Betanzos Díaz y Paz Rodríguez (2007) o Gelade, Dobson y Auer (2008), el Compromiso Organizacional ha ganado importancia en el ámbito corporativo y es el centro de múltiples investigaciones porque para autores como Ribeiro & Bastos (2010) tiene mucho que ver con la “vitalidad competitiva” de la entidad.

Para algunos autores de la década de los 70, entre ellos Steers, definen al compromiso “como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con su organización” (Arias, 2001).

También denominado Comprometimiento o Implicación, no es de fácil definición; Kinicki y Kreitner (Comportamiento Organizacional, 2006) consideran que es el empoderamiento que se arraiga en un empleado hacia los objetivos de la institución y que genera esa identificación hacia la misma. Por su parte Betanzo Díaz y Paz Rodríguez (2007) lo describen como el vínculo afectivo que desarrolla el trabajador hacia su empresa, que hace que éste quiera ser parte de la misma.

Autores como Dejours (Trabajo y Desgaste Mental. Ensayo de Psicopatología del Trabajo, 1988), miran al trabajo como una necesidad

del individuo para alcanzar equilibrio, encontrando incluso placer en el mismo y siendo un canal para lograr salud mental.

Robbins y Coulter (2005) dicen: “El compromiso organizacional es el grado en el que un empleado se identifica con una organización en particular y sus objetivos, y desea mantener su membresía en la organización” (p.345).

Otros como Mathieu y Zajac (1990), Almeida, Faísca y Jesús (2007) o Rego, Leite, Carvalho, Freire y Vieira (2004), consideran sinónimos de términos como vínculo, lazo o ligación psicológica para definir el compromiso organizacional, pero también consideran que cuantificarlo depende de un “conjunto complejo y vasto de factores que todavía no están suficientemente estudiados” (Cámara, 2012, p. 45).

Edel, García y Casiano (2007, p. 52), citan a Hellriegel y otros, que utilizan los términos “intensidad” como medida de la participación del empleado en su institución, pero destaca que identificó al compromiso bajo tres aspectos específicos: reconocimiento de los valores y metas organizacionales, esfuerzos en pro de la entidad y la pertenencia hacia la misma y en este punto hay gran armonía con el pensamiento de Cohen (2003) que considera que no se debe hablar de Compromiso Organizacional como un elemento único en sí, porque se presenta en diversidad de formas, lo que tiene un gran asidero si se reconoce que el individuo como tal, tampoco se presenta en una forma definida.

La psicología laboral también aporta su definición, la cual según Zamora (2009) es el “grado en que un sujeto internaliza los valores y objetivos de su organización y siente una fuerte lealtad hacia su lugar de trabajo” (p.447).

Manteniendo la base de que cada individuo tiene sus particularidades y éstas definirán el nivel de compromiso que pueda desarrollar para con su entidad, entendiéndose como la conexión que en alguna medida garantiza

la permanencia del trabajador en su entidad. Por ello otros autores centran su atención, no tanto en la definición como en la manera de lograr generar el comprometimiento en sus trabajadores (Alles, 2013), considerándolo parte de sus competencias, debiendo lograr anticipar y solucionar los posibles inconvenientes que se presenten y que pudieran evitar el alcance de los objetivos institucionales.

Bajo esta perspectiva trabajos de investigación como el de Loli (Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas, 2006), empiezan a buscar relaciones entre el compromiso y diversos factores como las variables demográficas, para determinar si el enfoque debe variar entre géneros, edades u otros a lo que varios autores como Felfe y Liepmann (2008) suman el analizar las condiciones laborales sujetas a la economía del momento que causa una baja en las plazas de empleo e incrementa los trabajos ocasionales, por cuenta propia, temporales, a destajo, entre otros.

La búsqueda se extiende a factores o elementos como la satisfacción laboral (Zurita, y otros, 2014), clima laboral (Dominguez, Ramírez y García, 2013), autoestima (Loli y Cuba, 2007), empowerment (Ríos, Telléz y Ferrer, 2010), prácticas organizacionales (Tejada y Arias, 2005), sentido de pertenencia (Dávila de León y Jiménez, 2014) o valores personales (Omar y Urteaga, 2008) entre otros, con la finalidad de encontrar vías y/o mecanismos para generar, afianzar o elevar los niveles de compromiso existente en los trabajadores, dado que conlleva beneficios de valía para la entidad al no limitarse a sentir agrado por la actividad realizada, ni por el ambiente de trabajo, ni por la posibilidad de hacer una carrera en la misma, sino de sentir que los objetivos de la empresa tienen valor y que sus políticas deberían ser tomadas como ejemplo, en síntesis, el compromiso organizacional bien podría definirse como el logro de fijar en el empleado que la empresa en la que trabaja tiene mucho que ver con él, con sus aspiraciones o necesidades y que por ende, se encuentra en el lugar correcto.

2.3.1.2. Dimensiones del Compromiso Organizacional.

Siendo el Compromiso Organizacional un constructo complejo, existen enfoques diversos para sus componentes, citaremos por ejemplo el de AonHewitt (2015) en el que se consideran el “Hablar”, “Permanecer” y “Contribuir” como los fundamentos para medir los niveles de compromiso en los empleados; el Utrecht Work Engagement Scale (UWES-S9) (Portalanza, Grueso y Duque, 2017) cuyas escalas son “Vigor”, “Dedicación” y “Absorción”; o el Cuestionario sobre Compromiso Organizacional de Buchanan (Claire Rocha y Böhrt Pelaez, 2004, p. 79), cuyos componentes son “Identificación”, “Membrecía” y “Lealtad”.

Tabla 6. Métodos de Medición de Compromiso Organizacional

MÉTODOS	DIMENSIONES / COMPONENTES / TIPOS	CARACTERÍSTICAS	REFERENCIA
AON (Aon Hewitt)	Hablar	Hablan de su organización de manera positiva, tanto con sus compañeros, como con los clientes internos y externos	AON (Empower Results)
	Permanecer	Desean quedarse en su empresa por sentirse parte de ella	
	Contribuir	Realizar esfuerzos por realizar bien su trabajo, se sienten motivados y desean el éxito de la empresa.	
UWES-S 9	Vigor	Gran dedicación al trabajo y persistencia ante las dificultades	Properties of the Utrecht Work Engagement Scale
	Dedicación	Altamente imbuido en el trabajo y sentirse orgulloso, que vale la pena y dispuesto ante los retos	
	Absorción	Cuando al desarrollar las tareas se sumerge tanto que el tiempo transcurre al punto de resultar insuficiente y tener el deseo de continuar para culminar.	
Compromiso Organizacional de Buchanan (1974)	Identificación	Empatía con las metas, objetivos, políticas o propósitos de la empresa	Tres dimensiones del compromiso organizacional
	Membresía	Querer permanecer en la empresa, sentirse parte de ella	
	Lealtad	Que las acciones tengan como objetivo precautelar la entidad, siendo el respeto y el cumplimiento ejemplo de ello.	
Cuestionario de Meyer y Allen	Afectivo	Sentirse parte de la empresa, le gusta trabajar en la misma y eso es motivo de alegría	A three component conceptualization of organizational commitment
	Normativo	Lealtad, se quiere contribuir al alcance de los fines organizacionales	
	Continuidad	Necesidad de permanencia en la entidad por situaciones diferentes al afecto o agrado	

Fuente. Elaboración Propia.

Sin embargo, en el presente estudio vamos a trabajar con el modelo de Meyer y Allen, por ser la de mayor aceptación y sujeto de investigación.

Compromiso afectivo. Visto desde un punto más bien psicológico, utiliza varios adjetivos para definirlo, entre ellos: apego, lazos o sentimientos, todos ellos vínculos que desarrolla el empleado con su institución y que establecer en él, el deseo de que su empresa esté bien para mantener cubiertas sus necesidades y aspiraciones, para Vega y Garrido (1998) es el sentimiento hacia la empresa de manera integral.

Comparten similitud el modelo de Meyer *et al.*, (1990) en cuanto al componente afectivo, con lo descrito por Mowday, Steers y Porter (1979) cuando al referirse al compromiso habla sobre el involucramiento emocional y el orgullo de ser parte de la misma que lo motiva a compartir su sentir con los miembros de su entorno, sean estos amigos o familiares y que además incentiva su deseo de retribuirle a la empresa, en alguna medida, lo que recibe.

En este compromiso afectivo, los autores utilizan reiteradamente los términos necesidades y emociones (afecto, deseo, sentimiento, vínculos, lazos, etc) por lo que es prudencial incluir definiciones como la que hace Chiavenatto (2004) al describir las emociones como un sentimiento enérgico que canalizamos en una dirección específica como resultado de las vivencias que se van sumando a lo largo del tiempo.

Para ilustrarnos un poco en cuanto lo que se podría aportar sobre “necesidad”, considero que las teorías de Abraham Maslow (1991) quien las jerarquiza y asevera que cuando el individuo satisface las más básicas, va desarrollando otras que reciben un nivel de prioridad distinto. Por medio de una pirámide va ubicando los niveles de las necesidades humanas, ubicando como base las **necesidades primarias o fisiológicas**, pues tiene que ver con su supervivencia (comer, vestirse, dormir, etc.); le sigue las **necesidades de seguridad** que son aquellas que le brindan protección a lo adquirido, apuntalándolas; una vez

satisfechas surgen las **necesidades sociales o de pertenencia**, que corresponde al requerimiento del individuo de encontrarse en un entorno social (amigos, compañeros) para luego sentir la **necesidad de aprecio o estima** que se reducen a la sed de valoración o de un posicionamiento en su círculo; y, finalmente el individuo sentirá la **necesidad de la autorrealización**, que es donde logra la consecución de sus metas.

Las definiciones cobran importancia en la descripción del compromiso organizacional, al entender que el individuo no solo debe satisfacer sus necesidades primarias, sino también las sociales, de aprecio y autorrealización, para lo cual requiere de estabilidad en la institución en la que se encuentra, porque el tiempo, trabajo y dedicación, le permitirán lograr en ella, la satisfacción de las mismas y en consecuencia los afectos para con la entidad.

Un elemento de extrema importancia para el individuo es la familia, por lo que se convierte en un catalizador para elevar su comprometimiento y para ello se debe tener presente que las políticas establecidas por la institución, no afecten la relación del empleado con su familia. Respetar los horarios y períodos de descanso es tal vez el mecanismo base, al darles la oportunidad de planificar los tiempos a compartir, como las comidas, salidas en grupo, paseos o el brindar atención a situaciones particulares. El tener flexibilidad ante problemas de salud del empleado o de los miembros de su familia, suele generar una reacción de gratuidad y confianza que definitivamente el empleado tendrá presente de encontrarse ante otras alternativas laborales.

Se torna por lo tanto fundamental y parte del compromiso afectivo, el recordar que los seres humanos somos entes sociables, previo a la aplicación de las políticas y/o reglamentos de la entidad, siendo éste uno de los mecanismos de mayor impacto en las reacciones emocionales del empleado. La ACS ("Affective Commitment Scale") se utiliza para medir, específicamente este compromiso.

Compromiso de continuidad. Este compromiso resulta controversial, porque se puede interpretar como de conveniencia y se genera por la falta de oportunidades del empleado para colocarse en otra institución.

Siguiendo la línea de las necesidades estudiadas por Maslow, el individuo ingresa a una institución por múltiples factores, pero entre ellos está el factor económico, tenemos también el estatus, rango o categoría, ubicación geográfica, carga laboral, entre otros muchos. Es indiscutible que los niveles de competitividad y la necesidad de permanencia o de estabilidad, será un motivante para que el empleado trabaje más, invierta parte de su tiempo libre en tareas de la empresa, se capacite y hasta invierta en situaciones internas que le permitan ser considerado por sus superiores. Lo descrito es la base del compromiso de continuidad, porque al haber dado de sí y no poder obtener en otro sitio una mejora de su situación actual, entonces se apeg a la entidad y continúa dando de sí para garantizar su estabilidad.

Habría que considerar seriamente cuan positivo o negativo es este compromiso para la institución porque bien podría ser que el término debiera cambiar de comprometido a “verse obligado”. Ciertamente puede que los niveles de productividad no solo no se vean afectados sino que hasta pudiesen ser superiores con trabajadores que se sientan obligados por las circunstancias a permanecer en su empresa, pero definitivamente no es la situación más saludable para ninguna de las partes.

Zamora (2009) utiliza la expresión “contrapesar los costos” como la base de análisis del empleado para continuar en la empresa o el “costo de oportunidad” cuyo origen se acredita a Friedrich Von Wieser (Cartier, 2017), que corresponde a la valoración que se le da a la opción que se desecha en pro de la escogida, siendo entonces que ambas opciones han sido cuantificadas, vamos a inferir que el empleado realiza este proceso y nota que el retirarse de la entidad tiene un costo que no está dispuesto a pagar y por ende se queda en la misma.

Bajo un análisis frío el empleado se queda en su empresa y trabaja “apropiadamente” y hace méritos para su permanencia, porque no tiene otras alternativas.

Inversiones y Alternativas son los términos que según Córdova (2005) aplican Meyer y Allen para definir la dinámica del compromiso continuo, porque es lo que sopesa el empleado y que es lo mencionado en párrafos anteriores, es decir, lo que él ha invertido (tiempo, dedicación, capacitación, etc.) versus las alternativas que se le presentan (otro trabajo, salario, carga de trabajo, etc.).

De Frutos, Ruiz y San Martín (1998) lo reducen a dos expresiones “coste personal de abandono” y “bajas alternativas de empleo”, lo que se suma a lo ya expuesto, sin embargo estos autores consideran que el compromiso de continuidad debería subdividirse en dos, de forma tal que el constructo de Meyer y Allen estuviera compuesto, a más del compromiso afectivo y normativo, por uno de continuidad que mida el coste personal de abandono y el otro compromiso de continuidad que mida las bajas alternativas de empleo. Según autores como Hackett, Bycio y Hausdorf (1994); Meyer, Stanley, Herscovitch y Topolnytsky (2002); Powell y Meyer (2004) o Somers (1995), esto daría más luces sobre los reales niveles de compromiso de los empleados o en su defecto, los niveles de los compromisos saludables o positivos.

Al igual que el compromiso afectivo, el compromiso continuo tiene una escala de medición llamada CCS (“Continuance Commitment Scale”).

Compromiso Normativo. Las dimensiones del Compromiso Organizacional no fueron definidas en un solo tiempo, sino como resultado de las investigaciones, por ello es que Allen y Meyer introducen o incorporaron lo que denominaron Compromiso Normativo en el año 1990. Esta dimensión está ligada a términos como “lealtad”, “ética”, “obligación moral” o “compromiso moral” (Jaros, Jernier, Koehler y Sincich, 1993),

(Penley y Gould, 1988) entre otros, pero con el transcurso del tiempo ha experimentado cambios en su concepto (Allen N. J., 2003). Se considera que requiere de mayor investigación (Bergman, 2006) lo que tiene una lógica irrefutable al ser la última de las definidas por Meyer y Allen.

Pese a que este compromiso está ligado al sentimiento de permanencia pero por un tema ético o moral, inicialmente surge como la necesidad del empleado de dar cumplimiento a las normativas institucionales en pro del alcance de los objetivos de la misma (Wiener, 1982). Este proceso de evolución permitió marcar una diferencia con el compromiso afectivo al puntualizar que éste se identifica con la parte emocional mientras que el normativo lo hace de manera racional (González y Guillén, 2008).

En este proceso descriptivo el término “lealtad” gana un sitio privilegiado para el compromiso normativo, porque el compromiso moral al que aluden tiene como trasfondo la lealtad del empleado, pero, tal como se ha mencionado, no desde un ángulo emocional, sino como resultado de un análisis crítico del cuánto la empresa le ha dado, es decir, que aquellos espacios, reconocimientos, flexibilidades en horarios, capacitaciones u otros, hacen que el empleado le deba su lealtad, es un tema moral, de principios, de ética, que indiscutiblemente tienen que estar presente en la formación del individuo para que se manifiesten y que lo arraigan a la empresa, en un sentido de gratuidad que supera las ofertas que pudiesen presentarse.

Resulta oportuno incluir algunos criterios sobre lo que la lealtad representa, a fin de poder dimensionar apropiadamente las connotaciones del compromiso normativo, es así que para Mariana Claire Rocha (2004) la lealtad con la empresa está directamente relacionada con la obediencia de sus normativas, el actuar en pro de la misma y por ende mostrarle respeto.

En el artículo Reflexiones sobre lealtad y compromiso en la empresa (De Benito, 2005) hace un análisis muy interesante sobre situaciones

comunes que conllevan lealtad en ambos sentidos, es decir, del trabajador hacia la empresa y de la empresa hacia el trabajador. Para el autor la lealtad es parte de los valores del individuo y aflora en su actuar, también resalta que la lealtad requiere de un componente vital para su existencia y es la confianza.

Esta actitud que en el presente estudio va ganando un sitio ha sido objeto de no pocos estudios y por ende de múltiples definiciones, por ejemplo Maguire y Phillips (2008) lo asocian a la esperanza de que los individuos obren de una manera imaginable pero además también con nobleza y generosidad, entre otras cosas. Los autores a su vez parten de una concepción previa brindada por Schoorman, Mayer y Davis (2007) en la que el individuo asume que ante una decisión la otra parte hará prevalecer las necesidades o prioridades del conglomerado a las propias, como una primera imagen de confianza; y, la que tiene que ver con previsibilidad, es decir, que los sucesos se darán de acuerdo a lo esperado, como una segunda imagen, a las que funden en el concepto ya expresado. Dentro de nuestro ámbito de aplicación la confianza en el supervisor y en la institución serán que las que nos deben mayor atención (McEvily, Perrone y Zaheer, 2003).

Al igual que los compromisos afectivo y continuo, el compromiso normativo tiene establecido una escala, la NCS que significa: “Normative Commitment Scale” y cuya aplicación fortalece el modelo de evaluación del compromiso organizacional de Meyer y Allen (OCQ).

2.3.1.3. La Confianza y el Compromiso Afectivo y Normativo

Dentro de nuestro proceso de comprender las dimensiones del Compromiso Organizacional propuesto por Meyer y Allen, encontramos el trabajo de Sonia San Martín (2013) para quien cada dimensión tiene componentes específicos y comunes. En el caso de los Compromisos Afectivo y Normativo, la confianza es un antecedente común directamente relacionado con “valores compartidos y respeto” (Brashear, Boles,

Bellenger y Brooks, 2003), teniendo presente que la confianza es básicamente la certeza que tiene el individuo en que las cosas se darán de una manera específica, que bien puede ser correcta o no, no es un tema de fe, sino de un supuesto. Si este concepto se traslada a las organizaciones, entonces partimos por la confianza personal que el trabajador proyecta tanto en su entidad como en el grupo de personas con las que compartirá actividad.

Según McEvily, Perrone y Saheer (2003) en las instituciones la confianza se refleja o se direcciona hacia dos puntos que son la confianza en la Supervisión y la confianza en la Organización, esta última se desarrolla en base al actuar de sus directivos en temas de equidad, justicia y apoyo para sus empleados, mientras que la confianza en la supervisión se relaciona con las disposiciones y el grado de aceptación del empleado hacia el cumplimiento de las mismas. El impacto de ambas también se canaliza de manera diferente; la confianza organizacional se refleja en la fidelidad, mientras que la confianza en la supervisión se aprecia en el comportamiento y tiene consecuencias sobre la salud del mismo (Tan y Tim, 2009)

2.3.1.4. Importancia del Compromiso Organizacional

Las empresas requieren de contar con colaboradores leales, respetuosos de la normativa, productivos y competitivos, pero no existen fórmulas establecidas para ello, siendo ésta la base para la realización de continuos estudios es busca de las alternativas que conlleven al desarrollo de ese trabajador de cualidades excelsas.

Investigaciones realizadas sobre el compromiso organizacional, ya han demostrado que un personal con un alto nivel de compromiso suele ser más cumplidor de las reglas de la organización y además relega la posibilidad de cambio por sentirse a gusto en la misma.

Elementos como mantener un personal permanente que además respete los horarios establecidos son parte de los motivadores para realizar estudios sobre Compromiso Organizacional que además permite una mayor comprensión del comportamiento del individuo al contemplarlo desde un punto de vista integral, siendo que un trabajador puede mostrar falta de satisfacción hacia algún elemento en particular dentro de su entidad, sea este el salario, el horario, su estabilidad u otros, pero esa falencia no se extiende a su entidad, porque la misma lo abarca todo, es vista de forma integral. Lo contrario ocurre si la sensación de insatisfacción es hacia la entidad, aunque el individuo se sienta bien con varios elementos (como los mencionados), al ser la entidad el sujeto de su malestar o insatisfacción, lo más probable es que éste considere el renunciar (Robbins y Judge, 2009).

Existen estudios sobre la relación del Compromiso Organizacional con variables como la Satisfacción Laboral, los mismos que evidencia que los niveles de compromiso se ven reflejados en la productividad, la competitividad y/o la estabilidad laboral (Betanzos Díaz y Paz Rodríguez, 2007), elementos de alta valía dentro del ámbito laboral, lo que fortalece la importancia de conocer sobre característica desarrollada por el trabajador. Es por tanto necesario procurar diseñar estrategias que propendan el incremento de los niveles de compromiso organizacional en el personal, recordando que no existen métodos o modelos únicos porque las características del entorno, las políticas de la entidad, las costumbres de la población, entre otros muchos, son elementos incidentes en la conducta y aspiraciones de cada individuo.

2.3.2. Riesgos Psicosociales

2.3.2.1. Definiciones

El entorno de trabajo en las empresas ha alcanzado niveles favorables y óptimos en las condiciones y beneficios que reciben los colaboradores, en

las últimas décadas se ha propiciado la creación de leyes y manuales especiales en materia de seguridad y salud ocupacional; todo ello con el ánimo de precautelar el bienestar de los trabajadores.

Dada la significancia que tiene el empleado para las organizaciones, ha sido fundamental la dedicación e investigación de aquellos aspectos que aparecen a raíz de la evolución que ha tenido la actividad laboral, como es el caso de los riesgos psicosociales.

Definidos como aquellos riesgos dentro del trabajo relacionados con la carga laboral, la supervisión, el contenido del trabajo, entre otros; que afectan la salud de los trabajadores (Rick, Briner, Daniels, Perryman y Guppy , 2001).

Los riesgos psicosociales son definidos por Lahera y Góngora (2002) como los aspectos inmersos dentro del plano laboral relacionados con el contenido del trabajo, la ejecución de las actividades y la empresa como tal, teniendo capacidad de afectar la salud integral de los trabajadores.

Un significativo número de publicaciones hacen referencia a la definición que sobre riesgos psicosociales aparece en el Informe del Comité Mixto OIT-OMS, por la novena reunión, realizada en Ginebra del 18 al 24 de septiembre de 1984, Raffo, Raez y Cachay (2013) dicen lo siguiente:

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo. (p. 75)

Es así que para este organismo los trastornos mentales o del comportamiento vinculados directamente a la exposición a factores de riesgos derivados de las actividades laborales contraídos por el trabajador, consta dentro del listado de enfermedades profesionales

dándole la importancia debida para el control y monitoreo de la salud de los empleados (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2010).

La exhibición en el largo plazo a riesgos psicosociales atenta contra el aparato óseo y cardiovascular, el sistema muscular, y la integridad psicológica de las personas (Moreno y Báez, 2010).

La Organización Mundial de la Salud (en adelante OMS) preocupada por el bienestar de las personas, en su artículo sobre “Protección de la Salud de los Trabajadores” (2007) menciona que aproximadamente el 70% de los empleados no cuentan con un seguro para enfermedades y traumatismos ocupacionales; enfatiza que las personas pasan una tercera parte de su tiempo en sus puestos de trabajo, donde que las buenas condiciones de trabajo deben procurar protección y posición social, oportunidades de desarrollo personal y protección contra riesgos físicos y psicosociales, todo ello con el único objetivo de producir efectos positivos en la salud de los trabajadores.

El Ministerio de Trabajo del Ecuador en el desarrollo de sus actividades, está promoviendo una cultura de seguridad y prevención de la salud de los trabajadores ecuatorianos, la finalidad es la creación de herramientas y metodologías en materia de seguridad y salud ocupacional (Ministerio de Trabajo , 2018).

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (en adelante IESS) promueve un Seguro General de Riesgos del Trabajo mediante el cual protege a los asegurados y empleadores en las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. A través de éste fomenta la capacitación constante y la aplicación de programas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, denotando la preocupación e inversión constante por el trabajador y los diferentes riesgos a los que se ve expuesto en su lugar de empleo. Este organismo impulsa la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, es así que en su resolución de número 390 de

noviembre 21 del año 2011 capítulo VI, entre otras cosas hace referencia al cumplimiento de la norma en seguridad laboral y prevención de riesgos establecidas en las leyes del estado, convenios y tratados de orden internacional, las cuales deben ser acatadas por parte de las empresas sujetas a este régimen; refiere además a una constante evaluación de este sistema con la emisión anual de indicadores de gestión (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2011).

El impacto de diversas crisis generadas por los distintos riesgos psicosociales en la actividad laboral, ponen de manifiesto por mencionar algunos trastornos en el sueño (Yang, Ge, Hu, Chi y Wang, 2009), alteraciones en la salud mental (Bourbonnais, Brisson, Vinet, Vezina y Lower, 2006); (Burr, Albertsen, Rugulies y Hannerz, 2010); (Kirchhof, y otros, 2009); (Silva, De Souza, Borges y Fischer, 2010); (Wang, Schmitz, Dewa y Stansfeld, 2009), estrés laboral (Wang, Schmitz, Dewa y Stansfeld, 2009), conflictos en la relación trabajo-familia (Kawakami y Tsutsumi, 2010).

Entre la bibliografía analizada sobre riesgos psicosociales sobresalen por un lado los ambientes de trabajo y por otro lado la afectación o daño que causan directamente a la salud y bienestar de los trabajadores. Al remontarnos a la historia podemos observar que desde inicios del siglo XX comienzan a crearse organismos internacionales preocupados por la equidad, justicia y dignidad en el trabajo, estas instituciones como la OIT y OMS; promueven día a día ambientes de trabajo justos, saludables y generadores de oportunidades personales y profesionales. En cada uno de los países incluido Ecuador se crean y perfeccionan leyes y reglamentos que fomentan la seguridad y salud ocupacional, con el afán de tener en nuestras empresas colaboradores con alto grado de bienestar físico, mental y social.

2.3.2.2. Factores de Riesgo Psicosocial

Determinar una disposición exacta de los riesgos psicosociales resulta un tanto difícil, para el presente estudio se considera los que según la INSHT

(Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) aglomera en 9 factores utilizando el método F-Psico (Pérez y Nogareda, 2012), (Rivas, 2016).

Tiempo de trabajo. Es aquel desajuste que percibe un trabajador entre las demandas de las tareas que realiza versus las capacidades intrínsecas que posee provocado por el alargamiento de la jornada laboral, la poca o nula introducción de períodos de descanso durante la misma, es un riesgo latente en los puestos de trabajo; pudiendo desencadenar efectos como fatiga mental, disminución de la eficiencia mental, sensación de cansancio, entre otros. (Moncada, Llorens, Andrés, Moreno y Molinero, 2014).

La jornada de trabajo es quizás el componente primordial en el desarrollo de la carrera profesional y laboral de las personas, elementos como las horas de trabajo semanal, los períodos o días de descanso, están íntimamente relacionados con el agotamiento que los trabajadores pueden llegar a padecer; estos aspectos son considerados dentro del vínculo con la empresa y su situación laboral (Sáenz, 2015).

En este sentido Pérez y Nogareda (2012) nos refiere a que el tiempo de trabajo debe ser ordenado y estructurado de tal manera que contemple las actividades a realizar diaria y semanalmente, teniendo presente un tiempo de descanso prudencial, procediendo a examinar la calidad y cantidad del efecto que provoca la jornada de trabajo en las relaciones e interacciones sociales del individuo.

Bajos estas premisas las organizaciones del siglo XXI deben apuntar hacia jornadas de trabajo justas, flexibles y productivas; que busquen el bienestar físico, mental y psicológico de los trabajadores, así como también la generación de beneficios y competitividad en su rol empresarial.

Para Bongers, Kremer y Lanka (2002) la estructura del itinerario laboral en una empresa marca gran valía en el desarrollo normal de las actividades y bienestar de los trabajadores, el número de días laborales, los períodos de descanso, la distribución de la carga laboral (horarios) predeterminan efectos positivos o negativos en la salud ocupacional de los colaboradores; tratando de ajustar todos estos elementos para evitar daños como la fatiga, el estrés, entre otros.

En este mismo apartado conviene analizar los efectos en la salud que desencadena el trabajo en horarios rotativos y nocturnos; existe una serie de secuelas que trae este ritmo de trabajo en la vida social y más aún en el ámbito familiar; y porque no decirlo en el bienestar físico y psíquico en cuanto a daños cardíacos, cambio en el estilo de vida biológica (Folkard y Tucker, 2003), (Zambrano, 2006).

En diversos estudios presentados por Baehr, Revelle y Eastman (2000), se destaca la problemática en cuanto a ciertos efectos que se provocan en trabajadores de turnos rotativos, entre los inconvenientes de salud de mayor repercusión tenemos variaciones en la presión sanguínea, ritmo y pulso cardíaco, todo esto debido al esfuerzo que realizan las personas por las exigencias físicas de un horario de trabajo en período pasivo o de desactivación.

El trabajo nocturno trae consigo alteraciones sobre todo en el sistema nervioso, Kimimaki, Kuisma, Virtanen y Elovainio (2001) mencionan que debido a las exigencias de mantenerse alerta y activo en horas de sueño, los trabajadores tienden a introducir conductas perjudiciales como fumar y consumir alcohol. Es muy común que este tipo de trabajadores presenten problemas de conciliación del sueño (Fernández y Piñol, 2000), desencadenando una fatiga crónica en lo posterior (Hossain, Reinish, Bhuiya y Shapiro, 2003).

Para referirse al consumo de alcohol en trabajadores la investigación efectuada por Frone (2008) tuvo por objetivo explorar la importancia del

contexto temporal (antes del trabajo, durante la jornada laboral y después del trabajo) en la evaluación del uso de sustancias en comparación con las evaluaciones sin contexto (en general). Los resultados demuestran la relación entre los factores estresantes del trabajo y el consumo de alcohol y drogas ilícitas antes del trabajo, durante la jornada laboral y después del trabajo. Al examinar el entorno laboral como una posible causa del uso de sustancias por parte de los empleados, enfatiza la importancia de las medidas que valoran el empleo de alcohol y drogas ilícitas en términos de su correlación temporal con la jornada laboral.

Para Roman y Price (1970) al intentar sintetizar los resultados de diversos estudios e investigaciones se puede desglosar como principales detonantes del consumo de alcohol en trabajadores de diversas empresas y puestos de trabajo a:

Falta de visibilidad: trabajadores que dentro de sus cargos no tienen supervisores y por tanto ellos deciden horarios, cantidad de unidades producidas, entre otras.

Falta de estructuración del trabajo: no existe una asignación detallada de funciones, en algunas ocasiones se presenta mecanismos de reacción de estrés, por la adhesión excesiva al trabajo.

Falta de control social: condiciones en las que se bebe por exigencias mismas del puesto de trabajo, no existe ningún impedimento social y por tanto genera estrés.

Bajos estas premisas las organizaciones del siglo XXI deben apuntar hacia jornadas de trabajo justas, flexibles y productivas; que busquen el bienestar físico, mental y psicológico de los trabajadores, así como también la generación de beneficios y competitividad en su rol empresarial.

Jornadas de trabajo flexibles. A través de la introducción de nuevas formas de distribuir la producción, se hizo necesario planificar de manera justa la jornada de trabajo acorde a los requerimientos empresariales y pensando en el equilibrio de las personas entre su vida laboral y familiar.

Determinar la combinación justa para los empresarios como para los empleados en cuanto al tiempo de trabajo que se adhiere a múltiples necesidades laborales, profesionales, familiares y sociales; ha sido temas de interés a partir de la llegada de la era industrial y las formas de producir a grandes escalas (Ramírez, Paravic y Valenzuela, 2013).

Al respecto Echeverría y López (2004) consideran que este esquema se consolidó pensando en el bienestar de los trabajadores para otorgar flexibilidad laboral, este constructo nace a raíz de las múltiples necesidades por satisfacer y mezclar el tiempo de las personas en el trabajo, en el hogar y en la sociedad en general. Programar horarios de trabajo acoplados a los trabajadores permite conciliar el uso del tiempo en la vida laboral, familiar y social, aunque existen factores que implican condiciones inestables de salarios, beneficios de seguridad social, distribución de la jornada, inseguridad laboral (Díaz y Todaro, 2004). En el sentido positivo también les favorece porque permite cierto grado de autonomía en la práctica profesional y personal, incrementando las oportunidades de buscar y definir proyectos y emprendimientos que diseñan su propia imagen e historia (Díaz, Godoy y Stecher, 2005).

Echeverría y López (2004) realizan un análisis de la flexibilidad laboral que responde a varias interrogantes. La primera permite identificar los aspectos sobre los cuales las empresas basan la programación de las distintas jornadas de trabajo, la duración, repartición y horarios; considerando que se debe realizar este procedimiento en pro del bienestar de las personas y de la empresa como tal. La segunda pregunta responde a los motivos por los cuales las organizaciones llevan a efecto una mayor flexibilidad laboral, y lógicamente todo se mueve por motivaciones productivas, empresariales y de rentabilidad. Una tercera

interrogante se direcciona hacia conocer si la jornada de trabajo es verdaderamente extensa, teniendo para esto que analizar el género, la edad, el sector al cual pertenece la actividad en la que se trabaja. La cuarta pregunta se centra en describir el efecto que actualmente tiene la jornada de trabajo en la vida de las personas, la calidad del período de descanso, el rigor de las labores, y el espacio en el cual organiza sus actividades familiares y sociales. Y la quinta pregunta incursiona sobre cómo perciben los empleados el uso y equilibrio del tiempo de trabajo y de descanso.

El complejo dilema sobre balancear la vida laboral con la familiar y social ha sido una temática que desde el siglo pasado tuvo panoramas radicales en busca de distintas formas de congeniar, fue hasta los años setenta cuando aún se determinaba que la única forma de conseguir este equilibrio era dividiendo el trabajo en base al género, es decir, los hombres trabajaban y las mujeres se encargaban del hogar. Pero a partir de la década posterior se promulgó nuevas perspectivas en la vida laboral, esto en ocasión a las formas de flexibilidad de la producción y planificación del trabajo, que de alguna u otra forma contrarrestan el bienestar de las personas. Los modelos de distribución de la carga horaria en las organizaciones tienen inconvenientes en la vida particular del hombre, porque el tiempo que se destina para el trabajo interfiere en el espacio destinado a cuidar la salud, la familia, el descanso, la formación profesional, entre otros (Díaz y Todaro, 2004).

Períodos de descanso. El tiempo de descanso debiera ser el espacio intocable que el trabajador está en su derecho de gozar sin ningún tipo de interrupciones laborales, permitiendo recuperar energías y disfrutar de otras actividades familiares y sociales.

La realidad atenuante es otra, al tener las empresas mejores formas de productividad y calidad implantadas ante la globalización, emerge un sinnúmero de efectos negativos para el bienestar de los trabajadores. Una de las tendencias laborales que marca hoy en día diferencias significativas

es la denominada “trabajadores 24/7”, es decir, personas disponibles para sus empresas las 24 horas del día los 7 días de la semana (Colombo y Cifre, 2012). Esto es posible gracias a la llegada de las nuevas tecnologías y sus incuantificables dispositivos y formas de conectividad, que hacen muy sencillo las maneras de recibir y enviar información desde cualquier parte y a cualquier hora. Lo que aún no se tiene es la suficiente conciencia de los graves problemas que trae consigo esta forma de laborar, y es que se está invadiendo incluso el espacio de ocio y descanso de los empleados, trasgrediendo la vida laboral y privada o familiar.

El tiempo dedicado al descanso después de arduas horas de trabajo tiene una razón de ser, Sonnentag y Geurts (2009) mencionan que es ante todo un proceso psico – fisiológico que consigue restaurar las energías y recursos de los trabajadores, incrementado las oportunidades de cumplir exitosamente las tareas y exigencias laborales. Desde esta apreciación el descanso contrarresta todo efecto de fatiga y estrés laboral, disminuyendo los riesgos de enfermedades derivadas de ellos y preservando la salud de las personas.

Autonomía. Es concebida como la capacidad y contingencia de cada persona para estructurar sus actividades laborales en el corto plazo y definir los procedimientos y la organización misma de su trabajo a través de una eficiente gestión y toma de decisión (Pérez y Nogareda, 2012).

La capacidad de tomar decisiones en el trabajo o denominada también autonomía decisonal, para Peiró y Salvador (1993) se relaciona con el control que el trabajador ejerce sobre las actividades laborales y todo lo que encierra su trabajo como tal. Este control comprende la organización, resolución de incidentes, repartición de tareas, calidad y cantidad de trabajo; manifestándose la capacidad del individuo de decidir acertadamente en cada uno de estos componentes.

La manera de organizar la potestad de decisión respecto a la ejecución de las tareas, es fundamental para el buen manejo del trabajador y la

dirección, así mismo este enfoque le otorga una puntuación bajo la cual el empleado se siente parte activa e importante dentro de la empresa, esta es la definición concreta según Chaj (2013).

La autonomía decisional tiene efectos positivos dentro del marco laboral y según Beliasa, Koustelios, Sdrolas y Asprindis (2015) provoca satisfacción en el trabajador, mayor poder de decisión y el control que se ejerce sobre los empleados se traduce en formas eficaces a la hora de resolver conflictos o diferencias. El hecho mismo de tomar decisiones hace que el trabajador se sienta bien consigo mismo y con la empresa a través de un trabajo útil y muy bien elaborado (Moncada, Llorens, Andres, Moreno y Molinero, 2014).

Para Sáenz (2015) la autonomía que tiene un empleado en cuanto a la forma de realizar sus tareas, se convierte en una oportunidad de elaborar el trabajo desde una visión mucho más amplia, es un desencadenante de motivación, satisfacción y multiplicador de bienestar físico y mental. Mayor empoderamiento del trabajador en las decisiones de la empresa, colaboración a un liderazgo más participativo, mejora en la capacidad de adaptación en el despliegue de su trabajo, son más beneficios que trae consigo el control decisional (Kuye y Sulaimon, 2011).

El modelo de demandas-control (Karasek Jr., 1979), enfatizan en la libertad del trabajador al gestionar los elementos en la organización temporal de la carga de labores, ritmo de hacer las tareas, descansos necesarios y disfrute del tiempo libre, es decir su autonomía temporal.

Si de satisfacción laboral se trata, la autonomía temporal es fundamental para lograrla (Meseguer, 2008). Muchos autores aportan desde variadas aristas la importancia de este elemento como propulsor de estimulación, y que al hacer cara a las demandas de tareas, procura un efecto sobre el estrés y la salud ocupacional de los trabajadores y Bakker y Demerouti (2013) lo mencionan más directamente en su Teoría de Demandas y Recursos Laborales.

Permitir que los colaboradores de la empresa realicen sus labores de acuerdo a cierto nivel de libertad en la aplicación de una metodología o estrategias de organizar cada una de sus tareas, les promueve empoderamiento hacia los objetivos organizacionales, mayor rendimiento en sus horas laborales, menor impacto en los efectos de salud y estrés, y por lo consiguiente tendrán un personal alentado y con mejores energía físicas y psicológicas para el despliegue de las actividades encomendadas desde cada uno de sus puestos de trabajo.

El ritmo de trabajo con autonomía del empleado le permite planificar el desarrollo de sus tareas a la prontitud que se acople a las potencialidades de cada persona, pues los ritmos de trabajos que exigen rapidez absoluta procuran fatiga y mayores posibilidades de tener accidentes dentro del mismo, estas adversidades traen consigo improductividad. La forma y rapidez de hacer las tareas debe ser respetada y permitir que sea el mismo trabajador quien decida la forma y tiempo de efectuar su trabajo bajo las habilidades y eficiencia que estén a su alcance (Parra M. , 2003).

Las empresas de hoy debido a los cambiantes estilos de mercado por el mundo globalizado, requieren de personal presto a actuar con creatividad, iniciativa propia, capacidad de decisión frente a cualquier situación, es decir, esquemas que prioricen la producción de ventajas competitivas y de segundo plano el trabajo físico (García y Carvajal, 2007). En este sentido las organizaciones reclutan personal con habilidades adaptables a cualquier ambiente, que sepan asumir eventualidades laborales en un mundo posmodernista. Se evidencian puestos de trabajo poco constituidos, horarios elásticos que demandan un trabajo constante.

Según Quiñones (2015) el entorno empresarial incluye un sinfín de ocupaciones que hace el tiempo muy apremiante sobre todo para los líderes o jefes, lo que los conlleva a otorgar cabida de actuar y decidir a quienes están al lado de ellos, es decir, sus colaboradores. A partir de esta apreciación se comienza a edificar equipos de trabajo independientes

con iniciativa, con habilidades que permitan desenvolverse al ritmo propio. El autor propone tácticas que ayudan a que los subordinados desarrollen con autonomía total sus labores obteniendo los resultados que se espera, en este caso es importante primero habilitar responsabilidad en cada tarea encomendada, contar con la ayuda de socios, proveedores y asesores mismos que podrán dar respuestas y soluciones en el momento necesario, también es acertado saber determinar correctamente quién o quiénes son las personas idóneas para trabajar con libertad, deben tener iniciativa, confianza, experiencia, y no olvidar de capacitarse y entrenarse constantemente.

Conseguir un desempeño autónomo por parte de los empleados requiere de un trabajo arduo por parte de directivos, la estrategia aplicada actualmente es la de implantar una cultura corporativa que alinee las metas del trabajador con los objetivos empresariales. Varios de los recursos con los cuales la empresa crea esta cultura son a través de capacitaciones que busquen acciones productivas, evaluaciones de desempeño para eliminar errores y gestiones contraproducentes, beneficios para quienes actúan en provecho de la empresa y una cuidadosa selección de talento humano acorde a la organización. Cuando ésta logra un verdadero establecimiento de la cultura, origina una relación afectiva entre el trabajador y la empresa, con compromiso, lealtad, responsabilidad, respeto, honestidad; todo aquello por lo cual no sea necesario medidas de supervisión, sino más bien permitir que la creatividad, autonomía, deseos y excelentes ideas manen del empleado hacia la consecución de los resultados que anhela la organización (García y Carvajal, 2007).

El teletrabajo. Según Pérez (2010) el teletrabajo o trabajo en casa se ha convertido en una de las formas de flexibilizar y otorgar libertad en cuanto a ritmo de trabajo y períodos de descanso al empleado, que desde cualquier lugar puede realizar sus actividades con total autonomía, sólo necesita el uso de ciertos elementos tecnológicos y será capaz de

optimizar su tiempo ejecutando un trabajo como si estuviera en la oficina. En este sentido le otorga al empleado la potestad de organizar su tiempo, de elegir aquellas tareas y procedimientos de mayor urgencia, obteniendo un mejor desenvolvimiento y desarrollo de las actividades laborales.

El teletrabajo se ha convertido en una de las formas de conciliar el tiempo dedicado al trabajo versus el tiempo que destinamos a nuestra vida familiar, nos permite planificar nuestras tareas cumpliéndolas a cabalidad sin descuidar a los hijos, el hogar, la salud, etc. Las empresas de hoy comparten la idea de trabajar desde cualquier lugar con el ánimo de flexibilizar el horario de los trabajadores, brindándoles autonomía para procurar ser más productivos y de alguna manera evitar enfermedades derivadas del estrés.

Con esta forma de trabajo las personas se sienten más seguras estando vigilantes también de sus hogares, mientras trabajan para obtener el sustento económico de los mismos, permite dedicar tiempo al quehacer doméstico, familiar y social. Aunque se corre el riesgo de globalizar los espacios laborales con los privados, invadiendo en algún sentido la vida familiar, si bien es cierto el teletrabajo permite ejecutar las labores desde cualquier espacio y en cualquier momento, esto implica que el trabajador debe estar disponible siempre, aunque esté en su hogar deberá si así se lo requiere dejar por momentos a un lado el tema familia y dedicarse a los requerimientos solicitados.

Carga de trabajo. La definición de carga de trabajo mental según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2002) es:

El conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, es decir, la cantidad de esfuerzo mental que una persona debe realizar para conseguir llevar a cabo una tarea o el nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo. (p.6)

Para Ceballos, Valenzuela y Paravic (2014) este tipo de riesgo es latente en nuestras empresas de hoy, esto influenciado por tareas laborales monótonas, variadas maneras contractuales en materia laboral y el avance y uso de nuevas tecnologías. La carga mental puede ser sobrecarga y subcarga, ocasionando fatiga, amnesia temporal y bajos niveles de rendimiento respectivamente; e incluso situaciones desfavorables para la empresa como errores en la manipulación de máquinas (Pickup, Wilson, Norris, Mitchell y Morrisroe, 2005).

Rendimiento laboral. El rendimiento de un trabajador estrechamente vinculado con la capacidad para producir un efecto deseado tras la realización de las acciones adecuadas, implica más que un simple conteo de unidades producidas versus ganancias obtenidas a nivel empresarial. En el aspecto laboral y de salud ocupacional es un riesgo latente en nuestras empresas de hoy, puesto que existen un sinnúmero de estudios sobre este apartado pero muy poco se ha destinado a investigar el rendimiento como consecuencia del estrés en el trabajador (Beehr y Newman, 1978).

Un trabajador puede reaccionar de formas diversas ante una sobrecarga de trabajo cuando al mismo tiempo está estresado, en este sentido, puede reducir su rendimiento notablemente dejándose influenciar por esa carga de estrés, o más bien, puede enfocarse en realizar sus labores de manera eficiente y rezagar todo aquello que disminuya su potencial laboral dentro de su puesto de trabajo.

En el intento de ganarle la batalla al estrés se aplican elementos que actúan como escudo protector para descartar o cambiar aquellas situaciones que causan estrés, permitiendo que desaparezca el problema y manipular la parte afectiva en la medida de lo posible (Pearlin y Schooler, 1978).

Para varios autores como Dalmau (2008); Díaz et al., (2008); Rolo, Díaz y Hernández (2009); Rubio, Luceño, Martín y Jaén (2007) este elemento

presenta tres longitudes: a) la presión temporal de acuerdo al tiempo disponible, b) la cantidad de recursos sensoriales, mentales entre otros, que demanda el ejecutar la tarea; y por último c) emociones como el agotamiento, el fracaso, etc, que se conjugan al momento de ejecutar el trabajo. Wilson y Eggemeier (2001) hacen mención a la destreza que confiere un trabajador para responder a las exigencias en el procesamiento de la información de un sistema. En su artículo Díaz et al.(2008) relacionan la carga mental con factores endógenos y exógenos; los primeros referidos al nivel cognitivo tanto de procesamiento de datos como de toma de decisión; los segundos relacionados con la dificultad y cualidades del trabajo; todos ellos con los cuales el trabajador debe asimilar de manera eficaz. Para estos autores además de los anteriores, existen aspectos como condiciones físicas-ambientales y características del diseño del puesto llamados contextuales; la cultura y el clima organizacional juegan un papel preponderante como aspectos psicosociales y organizacionales; el conocimiento y la experiencia como cualidades individuales y por último los factores sociales como es el caso del cuidado y responsabilidad sobre la salud.

Al revisar los datos del INSHT (2007) en la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, podemos agrupar los resultados más concretos respecto a la carga mental como factor de riesgo laboral latente; es así que, los encuestados sienten estar sometidos a altas demandas cognitivas en un 67%, mientras que el 20% manifestó que casi siempre les toca realizar varias actividades al mismo tiempo durante su jornada de trabajo. En la Encuesta VII (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo., 2011) los empleados dicen sentirse fatigados por el exceso de trabajo un 23,9% así lo considera; adicionalmente en cuanto a la rapidez con la que deben realizar sus tareas el 46% de ellos deben trabajar de forma muy rápida; así mismo el 45,3% menciona que debe atender varias actividades en el mismo momento; y por último manifiestan el 34,9% tener plazos muy estrictos y cortos. Estos resultados son conducentes hacia que los requerimientos de trabajo y la correlación intelectual y emocional de los mismos son exigentes.

La excesiva carga de trabajo provoca varios trastornos en la salud humana, si no se lo trata a tiempo provoca alteraciones en el sistema cardiovascular (Karasek Jr., 1979); (Stansfeld y Marmot, 2002), trastornos musculoesqueléticos (Stansfeld, Bosman, Hemingway y Marmot, 1998), burnout (Gil-Monte, Carretero y Roldán, 2005); (Moreno-Jimenez, Seminotti, Garrosa, Rodriguez Carvajal y Morante, 2005), abuso de sustancias, trastornos psiquiátricos leves (Stansfeld, Fuhrer, Shipley y Marmot, 1999), depresión (Tsutsumi, Kayaba, Theorell y Siegrist, 2001) entre otros.

Demandas Psicológicas. Para Boada, De Diego y Agulló (2004) las exigencias psicológicas vienen determinadas en cuanto sean cuantitativas o cualitativas. Las primeras tienen que ver con cantidad de trabajo y tiempo máximo para hacerlo; en cambio las segundas se refieren a las exigencias de tipo emocional, cognitivo y sensoriales a las que hay que afrontar dentro del puesto de trabajo.

La tensión psicológica o el estrés psicosocial que se generan en los trabajadores está fuertemente relacionada con mayores requerimientos cognitivos o emocionales versus menor control o autonomía para tomar decisión (Kayaba, Tsutsumi, Gotoh, Ishikawa y Miura, 2005).

La demanda cognitiva está relacionada con la cantidad de información y conocimiento que debe manipular el trabajador, esquemas de proyecciones, iniciativa propia, entre otras situaciones. En este sentido es el esfuerzo cognitivo e intelectual que el empleado debe asumir en el desarrollo de sus funciones, como es el caso de procesamiento de datos, manejo de sistemas de trabajo, requerimiento de memorización, lógica y razonamiento, rápida tramitación de dificultades, etc (Pérez y Nogareda, 2012).

Para comprender de manera más explícita las necesidades emocionales con las que debe alinearse la conducta del trabajador es vital profundizar

en el concepto de Trabajo Emocional, que para Mababu (2012) significa la transmisión de emociones requeridas y definidas por la empresa al momento de interactuar con los clientes; muchas veces estas emociones no son las mismas que internamente o de manera libre siente el empleado, tocándole asumir ciertas estrategias para sobrellevar las exigencias organizacionales, significando contrarrestar efectos negativos ante estas situaciones.

A través de diversas investigaciones se ha podido determinar que existen empresas donde se tiene establecido el conjunto de normas, disposiciones emocionales de acuerdo al puesto de trabajo, todo esto con el ánimo de tener un esquema preestablecido cuando se atiende al público dependiendo del tipo de audiencia (Moreno, Galvez, Rodríguez y Gorrosa, 2010), (Leeson, 2010).

Para Erickson y Ritter (2001) las demandas emocionales a las cuales debe enfrentar un trabajador pueden ser contrarrestadas con tácticas a través de las cuales puede controlar y asimilar de forma acertada las múltiples necesidades en este sentido:

- Estrategia de regulación automática o natural: es decir una empatía emocional entre lo que el empleado transmite y lo que la empresa desea que transmita, todo de forma muy natural y sin actuación.
- Actuación superficial: el empleado controla y aparenta las emociones durante la comunicación o interacción con el cliente, por ejemplo un cajero que finge a través de una sonrisa permanente con un cliente grosero, por el simple hecho de lograr una atención fluida.
- Actuación profunda: intenta una estrategia de manipular sus propios sentimientos para reflejar un comportamiento adecuado frente a los demás.

Según la investigación realizada por Hallqvist, Diderichsen, Theorell, Reuterwall y Ahlbon (1998) que tuvo por objetivo central medir el riesgo de infarto de miocardio provocado por tensión laboral e interacción directa de alta demandas psicológicas, presenta resultados que muestran las

altas demandas y la baja latitud de decisión fluctúan con un índice de sinergia de 7.5 (95% C.I. : 1.8–30.6) suministrando soporte práctico para el mecanismo central del modelo de rigidez laboral. Los trabajadores manuales son más idóneos cuando se exhiben a la tensión laboral y sus mecanismos, y esta mayor suspicacia expone cerca del 25–50% del riesgo relativo entre los trabajadores manuales.

Otro estudio (Totterdell, Wood y Wall, 2010) enfoca su investigación con el uso de una metodología de muestreo por tiempo con un grupo de trabajadores de cartera (personas que trabajan por cuenta propia que trabajan para múltiples clientes) para explorar si las semanas de trabajo que implican más de estas características están agrupadas con una mayor actividad psicológica o tensión. La tesis también inspecciona si el optimismo de los trabajadores modera la relación intra-individual entre las características del trabajo y la tensión. Entre los hallazgos tenemos que las diferencias en la seguridad de los trabajadores de la cartera moderaron el efecto participativo de las demandas semanales y el control sobre la angustia y la depresión, de modo que los pesimistas experimentaron los niveles más altos de tensión en condiciones de bajo control y altas demandas. Los autores apuntan que la tensión psicológica puede variar con las variaciones temporales en las tipologías del trabajo y que el rumbo de la situación de una persona es apropiado para percibir estas dinámicas.

En una investigación realizada en Suecia se tuvo la finalidad de explorar la relación entre el entorno laboral psicosocial y el cardiovascular; de esta manera se trató de determinar la prevalencia de las afecciones a este sistema en un grupo seleccionado al azar de 13.779 trabajadores y trabajadoras suecos. Se encontró que las demandas de trabajo psicológicas, el control del trabajo y el apoyo social de los compañeros de trabajo se armonizaron en mayor medida que reproducidos. El apoyo social relacionado con el trabajo parece acentuar el impacto de la tensión laboral, en el sentido de que los trabajadores con las calificaciones más bajas, los niveles de apoyo social tuvieron mayores tasas de prevalencia y ratios en cada nivel de tensión laboral. Es posible que en algunos

contextos de trabajo, altos niveles de control puede recalcar en lugar de comprimir el impacto de demandas. La Tabla de control puede estar midiendo presión de responsabilidad, que en algunas ocupaciones podría ser otro componente de las demandas laborales (Johnson y Hall, 2011).

Suele vincularse en otras tesis a la tensión muscular percibida, las demandas psicológicas y el estrés emocional con la carga física o la habilidad de trabajo durante la jornada laboral. Se utilizaron modelos multivariantes de regresión lineal y logística para investigar (28 mujeres y 29 hombres) de dos organizaciones. Las variables analizadas fueron la tensión muscular percibida, estrés emocional, demandas psicológicas, organización y género, la edad y el dolor musculoesquelético actual. Los trabajadores que observaron tensión muscular al menos unas pocas veces por semana el mes anterior a las mediciones trabajaron con una mayor actividad muscular. Las personas que informaron altos niveles de estrés emocional trabajaron más a menudo con hombros levantados. Sin embargo, cuando el dolor musculoesquelético presente se incluyó en el modelo multivariado, el cociente de probabilidades para el estrés emocional elevado disminuyó (Wahlström, Lindegard, Ahlborg Jr., Ekman, y Hagberg, 2003).

Según León y Fornés (2015) los requerimientos psicológicos como se ha mencionado originan diferentes efectos sobre todo en el sistema musculoesquelético, la denominada tensión muscular; que no es otra cosa que lesiones en la parte blanda como músculos, nervios y tendones, localizándose como dolores o contracturas en hombros, espalda, cuello y límites superiores. De acuerdo a los resultados de esta revisión bibliográfica, del 85% del estudio se convalida que los problemas más comunes afectan la parte cervical, lumbar, complejo escapulo – humeral; y, desencadenantes de menor repercusión en la zona craneal, miembros superiores, miembros inferiores y dorsales.

Variedad – contenido del trabajo. Se refiere a la apreciación que una persona tiene respecto de su trabajo en cuanto a la relevancia y

reconocimiento de la labor que ejecuta, tanto a nivel personal, organizacional, familiar y social. El sujeto a través de su esfuerzo físico e intelectual busca ser reconocido por la utilidad o beneficio que éste proporciona al entorno que lo rodea; esto le ofrece un significado más amplio y satisfactorio que el salario o sueldo que perciba por su labor. Este grado de significancia que el trabajo tiene para el resto de personas está vinculado con la motivación y satisfacción que un trabajador percibe en su lugar de trabajo (Kompier, 2003).

Para Weiss (2002) la satisfacción laboral la define como “el estado emocional agradable que resulta de la evaluación del propio trabajo como el logro o facilitador de los valores del trabajo” (p.174). Según Flores y Ronda (2001) el concepto de satisfacción es una guía de la eficacia de vida laboral, donde las empresas deberían enfocar su atención principalmente en la cualificación y bienestar del ambiente de trabajo capaz que propicie el desarrollo profesional de sus colaboradores. El autor menciona algunas variables que repercuten en la satisfacción laboral como las características de cada persona y del trabajo mismo, así como también las circunstancias que rodean el entorno laboral; estos aspectos son los que determinan los orígenes de satisfacción o insatisfacción en el trabajo.

El concepto de satisfacción laboral aparece por los años treinta a través de una investigación donde se descubre que factores como la fatiga, la monotonía o las condiciones de trabajo y supervisión son desencadenantes de la satisfacción que un trabajador pueda o no tener en su puesto de labor (Parra y Paravic, 2002).

Si de prosperidad del empleado se trata así como de rendimiento y eficacia para la organización, la satisfacción en el lugar de trabajo es fundamental; la misma que es concebida como una actitud hacia el trabajo y cada uno de sus componentes (Chiang, Salazar, Huerta y Nuñez, 2008).

Robbins y Coulter (2000) definen a la satisfacción partiendo de la premisa que se trata de una actitud, que a través de una evaluación percibe lo propicio o perjudicial frente al trabajo que realiza. Según Bonillo y Nieto (2002) existen factores intrínsecos y extrínsecos que originan satisfacción o insatisfacción, los primeros tienen que ver con realización, reconocimiento y el trabajo como tal; mientras que los segundos tratan con el contenido laboral tienen que ver con las políticas y administración, la supervisión, las relaciones con los superiores, entre otros.

Weiss (2002) hace referencia a una de las definiciones sobre satisfacción laboral dadas por Locke como “el estado emocional agradable que resulta de la evaluación del propio trabajo como el logro o un facilitador de los valores del trabajo”. Otro autor como es Herzberg en 1959 sugiere que la real satisfacción del hombre con su trabajo depende de ennoblecer el puesto de trabajo, para que pueda desplegar un mayor compromiso y perciba a su vez un desarrollo mental y psicológico. Más tarde por los años sesenta y setenta se hizo reconocido por su modelo de Teoría bifactorial, donde insta que existen satisfactores e insatisfactores como elementos claves en la consecución del bienestar laboral de los empleados, tal como se observa la figura 1. (Sáenz, 2015), (Parra y Paravic, 2002).

S A T I S F A C T O R E S	FACTORES MOTIVADORES		I N S A T I S F A C T O R E S	FACTORES HIGIÉNICOS	
	Factores que cuando van bien producen satisfacción	Factores que cuando van mal no producen insatisfacción		Factores que cuando van bien no producen satisfacción	Factores que cuando van mal producen insatisfacción
	<ul style="list-style-type: none"> -Realización exitosa del trabajo -Reconocimiento del éxito obtenido por parte de los directivos y compañeros -Promociones en la empresa, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> -Falta de responsabilidad -Trabajo rutinario y aburrido 		<ul style="list-style-type: none"> -Estatus elevado -Incremento de salario -Seguridad en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> -Malas relaciones interpersonales -Bajo salario -Malas condiciones de trabajo

Figura3. Teoría Bifactorial de Herzberg (1959)

Si se observa la figura Nro. 3, según Herzberg (2005), la satisfacción laboral sólo puede venir concebida por los factores intrínsecos o

motivadores, en tanto que la insatisfacción laboral se origina por los factores extrínsecos o higiénicos (Sáenz, 2015).

Adicional a esta teoría es importante resaltar aspectos personales que influyen en el grado de satisfacción laboral, así lo describe García (2003), elementos como la propia historia personal y profesional del trabajador, la edad, el sexo, las aptitudes profesionales, entre otros, definen las expectativas, las necesidades y aspiraciones con relación al puesto de trabajo, a su vez la apreciación de satisfacción.

Como se lo describió al inicio, la motivación es otro elemento vinculado directamente con el riesgo psicosocial del contenido del trabajo, según Robbins, Decenzo y Coulter (2013) la motivación es el estímulo que un individuo tiene al realizar un esfuerzo o tarea en pro de la consecución de un objetivo o satisfacción de necesidades. Este autor considera que la motivación es un proceso que consiste en varias fases como muestra la figura 4.



Figura 4. Proceso de motivación

Fuente. (Robbins, Decenzo y Coulter, 2013)

De este proceso se desprende la compatibilidad que debe existir entre las necesidades o estado interno de escasez que tiene una persona, y los fines que persigue la empresa. Caso contrario el esfuerzo que realice el trabajador será contrario a los objetivos empresariales. Lograr que los empleados se motiven a través de múltiples niveles de desempeño

eficientes resulta ser una tarea en la que los gerentes trabajan arduamente para conseguirlo (Robbins, Decenzo y Coulter, 2013).

Robbins y Judge (2009) consideran a la intensidad, la dirección y la persistencia como los elementos claves de la motivación, el estado enérgico que se tenga en realizar algo, va sumado con el camino adecuado para conseguirlo y además la perseverancia a través del tiempo juegan un papel importante en este proceso motivacional.

De la misma forma (Mafini y Dlodlo, 2014) se menciona que los factores extrínsecos como la retribución económica, estabilidad laboral, formas de participación y ambiente social, procesos de promoción y ascenso, entre otras variables, identifican el puesto de trabajo y son fuentes estimulantes en un empleado. Este autor argumenta que estos elementos de alguna manera predicen el comportamiento del trabajador dentro de la empresa, el compromiso, los triunfos personales, la fidelidad a la misma y la satisfacción.

Participación – supervisión. La “supervisión” describe la apreciación que el trabajador hace del nivel de control que sus jefes inmediatos cultivan sobre aspectos como el método de realización del trabajo, la planificación, ritmo y horarios, así como los resultados parciales y finales. La “participación” explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización. En la evaluación del método F-PSICO comprende aspectos como participación en lanzamiento de nuevos productos, introducción de métodos de trabajo, en la elaboración de normas de trabajo, entre otras (Quiñonez, 2014).

En su estudio Eross y Reskin (1992), utilizando una muestra representativa de 557 trabajadores de Illinois, demuestran que el control que se proporciona a los empleados en la realización de sus tareas, adicional a la autonomía laboral y el trabajo variado, influye positivamente

en la bienestar laboral, pero el resultado es más contundente para quienes tienen algún grado de educación.

Bajo la misma línea Liden y Graen (2017) a través del modelo de liderazgo Vertical Dyad Linkage en cuyos resultados más del 90 por ciento de las unidades en este estudio demostraron que los trabajadores con alta calidad en las relaciones con sus supervisores obtuvieron una mayor responsabilidad en el trabajo, contribuyeron más a sus unidades y fueron calificados como de mejor desempeño en comparación con los que manifestaron relaciones de baja calidad.

A raíz de múltiples cambios globales como la tecnología, la revolución del conocimiento y la información, se ha vuelto más imperioso el trabajo en nuestras empresas. La Unión Europea en su afán de precautelar la salud de los trabajadores ha expuesto estrategias de prevención, lo menciona (Peiró J. , 2000). Entre tantas de ellas podemos destacar la información, la formación y la participación de los trabajadores como ejes fundamentales en la búsqueda de satisfacción laboral (Peiró J. , 2000).

Uno de los elementos claves en la participación y supervisión de los empleados son los sistemas de trabajo, relacionados con la tecnología, el clima social, la estructura organizacional y el estilo de dirección, se convierten en un punto trascendental dentro de las empresas de hoy (Peiró J. , 1999).

Los sistemas de trabajos actuales presentan un enfoque basado en competencias, conocimientos, habilidades y destrezas, que marcan la diferencia al momento de realizar las actividades laborales, y sobre las cuales los jefes o supervisores tienden a dirigir su control. Son cinco las implicaciones que el autor menciona respecto a los métodos de trabajo, a decir la actividad mental como punto central en la solución de problemas, el procesamiento de datos y la gestión del conocimiento; el segundo aspecto es el incremento de la flexibilidad en nuevas instrucciones, horarios, desplazamiento geográfico; en tercer puesto está el trabajo en

equipo que llegó a revolucionar el concepto de supervisión por el de desarrollo de autoeficacia grupal; en cuarto lugar encontramos a las tecnologías de la información y comunicación eliminando toda barrera de tiempo y lugar, mejorando notablemente toda relación laboral, familiar y de supervisión; por último y no menos importante está el desempeño laboral, medido hoy en día por la iniciativa, la toma de decisión, la innovación, el autocontrol y la automotivación (Peiró J. , 2004).

La supervisión según Cuadra y Veloso (2010) es aquella acción que ejercen día a día los jefes con sus subordinados, a través del trabajo cotidiano y constante, palmo a palmo, observando y retroalimentando, capaz de conseguir una fuerte huella que impregna situaciones positivas o negativas dependiendo del liderazgo que promuevan los jefes. El impacto que genere la supervisión puede ser positiva y fuerte cuando al mismo tiempo de tener cercanía entre jefes y colaboradores, el líder también es respetuoso, considerado y colaborador. De otra manera la supervisión puede verse afectada por falta de cercanía y además la carencia de cualidades mencionadas anteriormente.

Un jefe del siglo XXI es aquel que logra el máximo rendimiento en sus subordinados, permitiéndoles desarrollarse profesionalmente a través de la colaboración constante, la motivación y consecución de sus sueños. Si nos percatamos, esta manera actual de supervisar o dirigir, abre camino hacia mejores formas de atraer la cooperación y dinamizar las tareas de trabajo, volteando todo a favor del trabajador en pro de su bienestar personal, psíquico y social. El autor hace referencia a la otra cara de la moneda, es decir los jefes o líderes tóxicos, que a través de su forma de controlar o dirigir al personal provocan efectos negativos en la salud de los empleados o aparición de riesgos psicosociales, se refiere a aquellos que se esmeran en conseguir beneficios en el menor tiempo posible son contemplar el desgaste del trabajador. Su constante miedo al fracaso no les permite trasladar responsabilidades o toma de decisión a su equipo de trabajo, situaciones que desencadenan bajos niveles de desempeño

laboral, desmotivación, poca o nula cooperación en nuevas ideas, etc (Fernández, 2013).

Para Morales (2002) la participación activa de trabajadores dentro de las organizaciones es un puntal fundamental en el escenario social, las razones son legitimidad y viabilidad, factores claves en toda gestión corporativa. En este sentido las empresas han comenzado a involucrar a sus trabajadores por dos juicios básicamente: uno de tipo valorativo que tiene su origen en una sociedad democrática, donde los colaboradores tienen el pleno derecho de participar en todo lo concerniente a la institución en la que laboran; el otro criterio es el fáctico, parte del hecho que a mayor participación se obtienen mayores beneficios en productividad y por tanto mayor posibilidad en el mercado altamente competitivo. El autor presenta a manera de esquema los elementos prioritarios en el imaginario social de la participación:

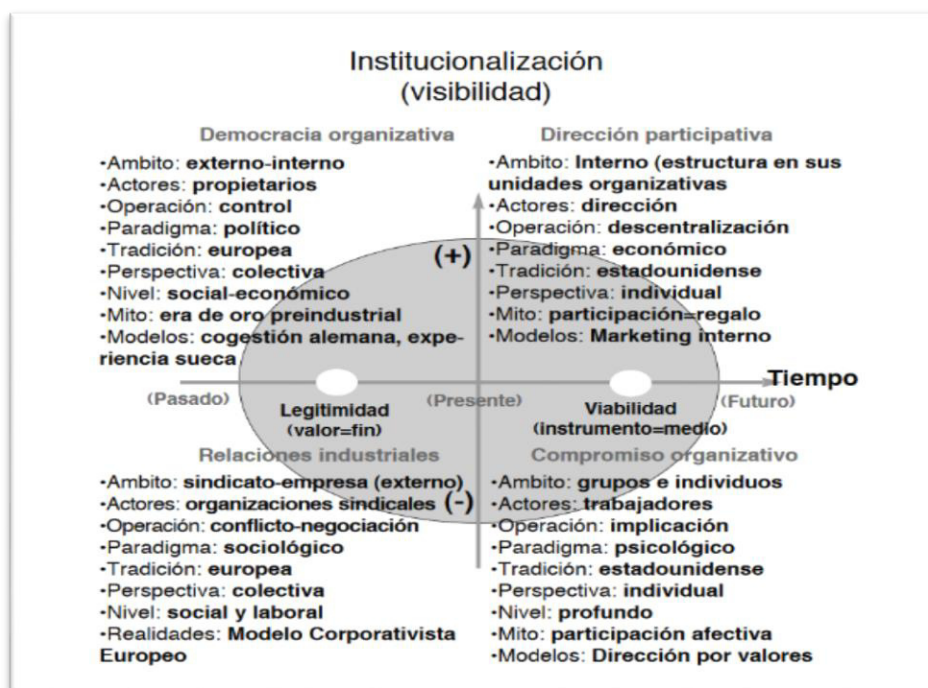


Figura 5. El imaginario social de la participación

Fuente.(Morales, 2002)

La participación organizativa nace con la concepción en cuanto a que el trabajador contribuye eficiente y activamente en la empresa donde labora siempre que ésta sea recíproca en reconocimiento de la ayuda que brinda y además que las actividades que se le asigne les resulte motivantes (Morales, 2002).

Romero y González (1999) consideran la participación del empleado como estrategia empresarial y en su artículo relacionado a la dirección participativa, consideran que esta es lo que se conoce como el incremento de la eficacia en la organización. Sin embargo Morales (2002) deja claro que la participación no es gratuita pues implica un costo “puede ser una sobrecarga laboral, un compromiso emocional y un desestabilizador de las relaciones personales. En general, la participación en la empresa debería ser recompensada monetariamente, en poder y en oportunidades futuras, porque efectivamente, supone un coste para el sujeto” (p.52).

Dentro del contexto de la supervisión y colaboración laboral es importante mencionar al clima empresarial, definido por varios expertos en psicología como el conjunto de características dentro del ámbito psicosocial. De allí que se habla de un clima de apoyo cuando dentro de un área o departamento existe un alto grado en las relaciones de sus miembros, es decir, relaciones caracterizadas por amistad, colaboración, ayuda mutua sobre todo en la resolución de problemas (González y Peiró, 1999).

Según Koys y DeCotiis (1991) el clima dentro de una organización puede dividirse en varios ciclos como es autonomía, cohesión, presión, apoyo, reconocimiento, imparcialidad e innovación; mismas que vienen a ser elementos psicosociales en los contextos laborales.

Interés por el trabajador / compensación. Son muchos los autores que destacan la importancia del trabajador dentro de la empresa como el activo más valioso, al cual hay que cuidar, desarrollar sus potenciales y otorgarles un trato como talento humano que pone a disposición de la organización todo su contingente profesional. En este sentido al analizar

el presente riesgo psicosocial, es meritorio hacer mención a la estabilidad laboral, al equilibrio en la compensación y la motivación.

Flores y Badii (2008) parten del hecho de la real importancia que tiene el talento humano de una empresa en cuanto al conjunto de destrezas, habilidades y potencialidades que se conjugan para obtener productividad y beneficios que satisfagan las necesidades tanto de la empresa como de los trabajadores. Pero para que este enunciado logre un contexto real es meritorio conocer cuán motivados y satisfechos están los empleados y cuáles son los factores relacionados. Cuando las personas dentro de una organización se sienten bien lo más probable es que no deseen irse de ella, quizás estén bien remuneradas, están en el puesto adecuado, exista un compromiso organizacional efectivo emanado por la motivación y el buen trato que reciben.

Por el contrario, cuando se observa rotaciones de personal constantes, se debe iniciar las investigaciones del caso y determinar las causales que han dado pie a aquella situación, porque ante todo estas complicaciones no le traen buenos resultados a la empresa. En este caso habría que analizar el trabajo de recursos humanos que se ha efectuado hasta el momento, cuán positivo o negativo ha sido, podría haber desmotivación, insatisfacción laboral, e innumerables elementos de juicio que estén perjudicando o provocando inestabilidad en el personal (Flores y Badii, 2008).

Cuando un empleado percibe inseguridad laboral, comienzan a aflorar una serie de actitudes que perjudican notablemente aspectos tales como el compromiso organizacional, la ejecución de tareas, el empoderamiento y demás elementos, en palabras muy concretas, afecta al contrato psicológico que existe entre la empresa y el trabajador.

El dilema por el futuro laboral contrae riesgos derivados del miedo por la existencia de la posibilidad de quedar sin trabajo, es decir a falta de sustento económico para el propio trabajador y su familia, en este sentido

son pocas las contingencias para advertir y prever tales hechos (Moreno y Báez, 2010).

Los problemas de estrés en estas situaciones son muy visibles, debido a que el trabajador anticipa su posición y efectos de quedarse sin empleo (Heaney, Israel y House, 1994).

Para determinar el efecto sobre la salud de trabajadores ante un posible despido o rotación frecuente de personal, se han efectuado varios estudios que demuestran que tal situación va de la mano con malestares en el estado de salud (Lau y Knardahl, 2008) e inconvenientes con la prosperidad laboral (Witte, 1999). Estas investigaciones han concluido que existe relación directa con alteraciones en los niveles de colesterol y presión arterial (hipertensión) (Ferrie, Shipley, Marmot, Stansfeld y Smith, 1995), enfermedades de tipo coronaria (Lee, Coldithz, Berkman y Kawachi, 2004) y además influye en aumento en los niveles de peso corporal u obesidad (Ferrie, Shipley, Stansfeld y Marmot, 2002). A todo esto se puede agregar enfermedades de tipo mental como ansiedad (D'Souza, Strazdins, Lim, Broom y Rodgers, 2003), depresión (Burgard, Brand y House, 2009) y por último destacan problemas psiquiátricos menores (Rugulies, Bultmann, Aust y Burr, 2006), (Ferrie, Shipley, Newman, Stansfeld y Marmot, 2005).

El interés que una empresa pone de manifiesto en sus colaboradores es trascendental en el desarrollo óptimo y satisfacción laboral de ellos. Hay muchos factores sobre los cuales una organización piensa y dirige sus acciones en pro del equilibrio y bienestar de sus empleados, como son los planes de promoción, que incentivan de manera positiva el trabajo diario; con el uso de estrategias y mecanismos que permiten afianzar la unión y al mismo tiempo impedir que ellos se vayan de la empresa, todo esto surte efectos que se consiguen a través de planes y rutas de carrera (Chiavenato, 2007), (Gomez-Mejía, Balkin y Cardy, 2008).

Prestar real interés en los colaboradores significa brindarles oportunidades de desarrollo profesional, laboral y social; el cual contemple su participación activa en planes y proyectos en donde se manifieste sus ideas y propuestas, no dejando de lado el proveerles los insumos y equipos necesarios para llevar a efecto un verdadero trabajo sobre todo en equipo. Es importante mantenerlos entrenados con el ánimo de bosquejar las ocasiones de mayor aprovechamiento para el adelanto técnico y empresarial bajo las premisas de orientación, compañía y designación de tareas acordes al desempeño y competencias, situaciones que afirman la confianza mutua (Arboleda y Colorado, 2012).

Arboleda y Colorado (2012) mencionan que incentivar al talento humano con premios e incentivos por los resultados que se consigan siempre y cuando se respeten los procedimientos adecuados, es otra estrategia que logra que el trabajador organice sus responsabilidades a los objetivos finales.

Es un hecho que aquellos empleados que encuentran posibilidades de promoción en el desarrollo profesional, se sentirán más satisfechos y con mayores expectativas de quedarse en el mediano y largo plazo en la empresa, aportando sin lugar a dudas con el crecimiento de la misma (Madero, 2009).

El modelo de desbalance-esfuerzo-recompensa (effort-reward-imbalance) trata la correlación entre esfuerzo mayor y recompensas menores, poniendo en riesgo el bienestar de los empleados. Como recompensas aclara las que tienen que ver con salarios, estabilidad laboral, la nula ejecución de planes de promoción y carrera, inconsistencia en el estatus del empleado, el respeto, el reconocimiento, el soporte y el trato imparcial (Vieco Gómez y Abello Llanos, 2014).

El autor de este modelo explica que el desequilibrio entre el sobre compromiso del empleado, el esfuerzo y por último la retribución percibida origina estrés, y por tanto desencadena múltiples patologías, trastornos y

efectos en la salud (Siegrist, y otros, 2004), (Siegrist, Wege, Puhhofer, y Wahrendorf, 2009).

Para Igalens y Roussel (1999) una poderosa estrategia que logra mantener incentivados y motivados a los empleados es la retribución o recompensa económica por el trabajo que desempeñan, la elaboración de un sistema completo de sueldos y salarios es vital en la gestión del talento humano de toda empresa, éste debe planearse de manera que logre el comportamiento óptimo del empleado de acuerdo a las metas trazadas por la empresa en esta área (Hsieh y Chen, 2011).

La retribución indirecta concebida como aquella recompensa que se otorga a los empleados en complementariedad con el sueldo emitida en especies a través de varios beneficios sociales (Cole y Flint, 2004), y que según Chun-Hsien, Mu-Lan y Nai-Hwa (2006) es una forma estratégica de retener al personal, se ha convertido en uno de los caminos que emplean las empresas hoy en día para cautivar al recurso humano más valioso y a la vez distinguirse de las otras empresas (Hillebrink, Schippers, Doorne-Huiskes y Petters, 2008).

Los diferentes sistemas de retribución deben ser pensados en base a las necesidades de los empleados, es decir, pretender ofrecer un paquete remunerativo específico para cada trabajador, más que por razones económicas se debe pensar en incentivarlo y procurar un desenvolvimiento laboral más óptimo (Vidal, Cordon y De la Torre, 2015). El adaptar los sistemas salariales y de recompensas a los trabajadores crea un vínculo con la empresa (Hillebrink, Schippers, Doorne-Huiskes y Petters, 2008). Cole y Flint (2004) se refiere a la personalización de la remuneración y retribución haciendo frente hacia los distintos entornos y requerimientos de los trabajadores, ya que cada uno de ellos presenta situaciones distintas en edad, entornos familiares, cultura, entre otros.

Según Vergara (2007) el trabajador valorará mejor a la empresa en la cual él se sienta partícipe de armar su estructura salarial y de recompensas,

se sentirá más comprometido con la institución que piensa en sus necesidades, generando una mejor percepción en términos generales de lo que recibe por su aporte y actividad laboral. El autor deja claro que “armar su estructura salarial y de recompensas” no significa que el empleado decida lo que quiere ganar, sino a la forma de flexibilizar la forma cómo desea ser retribuido por la empresa, considerando sus necesidades privadas y del vínculo familiar.

Los modelos de retribución clásicos piensan sólo en dar el sueldo más los beneficios sociales que por ley correspondan a todos los empleados por igual. En este sentido las empresas deben tener claro que no todos los empleados tienen iguales necesidades y pensamientos, cada trabajador es un mundo distinto (Vergara, 2007), por tanto es meritorio ofrecer paquetes remunerativos personalizados, con creatividad y análisis se pondrán diseñar éstos en función de ellos.

Desempeño del Rol. El vertiginoso cambio que sufre el entorno organizacional actualmente provoca que los profesionales contraigan problemas con relación al accionar laboral acompañado de múltiples actividades que deben desempeñar, provocando contracciones en la realización de las mismas. En un estudio realizado al ejército español (Osca, González, Bardera y Peiró, 2003) se considera que el conflicto y la ambigüedad de rol son factores determinantes en la práctica y eficacia de los trabajadores, al tiempo que estos dos elementos podrían convertirse en estresantes y provocar la pérdida de la calidad de vida. La investigación misma hace referencia al otro lado de la moneda, en este sentido considera que ambos aspectos pueden ser beneficiosos para la empresa porque genera flexibilidad del puesto de trabajo y a su vez procura la solución de problemas; adicionalmente la especificidad de tareas proporciona facilidad al trabajador cuando ejecuta sus tareas, traduciéndose en bienestar del empleado.

La ambigüedad de rol se relaciona muy estrechamente con el burnout, porque es considerado un estresor, para López, Osca y Rodríguez (2008)

el que un empleado no tenga definido las funciones que desempeña dentro de la empresa, provoca la llegada de solicitudes no relacionadas entre sí, tal situación puede deberse porque falta claridad en el detalle de las labores y actividades a ejercer, deficiente proceso de comunicación o déficit de información en cuanto a finalidad y táctica a utilizar.

Relaciones y Apoyo Social. El apoyo social es definido como las redes imperecederas que cumplen una función de realce en lo físico y psicológico de un individuo (Kaplan, y otros, 1983). Saranson, Saranson, Hacker y Bashman (1985) determina que el soporte social es el acervo de personas con las que una persona cuenta al momento de enfrentar situaciones de estrés o problemas, quienes brindan apoyo, comprensión y preocupación por el beneficiario.

Para Shumaker y Brownell (1984) el apoyo social no es más que la reciprocidad dada entre dos o varias personas con la finalidad de beneficiar a quien recibe la colaboración o apoyo.

En el entorno laboral se establecen innumerables relaciones entre los participantes o trabajadores, claro está que estas relaciones deben manejarse bajo ciertas reglas o parámetros de convivencia que busquen siempre la manera de interrelacionarse efectivamente en pro de los objetivos y metas organizacionales (Parra M. , 2003).

Las relaciones se producen en distintos grados, existen las de tipo formal o marcadas por la estructura orgánica, misma que desempeña un papel importante en la diferenciación del orden jerárquico funcional, es decir, a quién se reporta, qué información se envía, bajo quién está al mando, etc. Según Parra (2003) este tipo de relaciones además es precisa para saber los deberes que otros tienen para con él, dictaminada bajo un estricto horario y una remuneración acorde a las funciones que desempeña.

También existen las relaciones laborales entre los trabajadores, que son las que permiten un intercambio entre ellos, pudiéndose dar de manera

formal a través de la conformación de sindicatos, asociaciones, comités y cualquier otro tipo estructura consolidada jurídicamente; o informalmente al establecerse contacto entre ellos por simpatía, afinidad, hostilidad y rivalidad (Parra M. , 2003).

Para Erera (1992) existen cinco orientaciones que el apoyo social ejerce de manera positiva sobre el estrés, uno de ellos es como variable que reduce los niveles de estrés, al sentir colaboración o soporte de otros compañeros la persona desarrolla su trabajo con menores efectos estresantes.

Para Thoits (1982) el apoyo social comprende aquel nivel de satisfacción que influye la interacción con otras personas a través del afecto, la identidad, la afiliación, la seguridad y la aprobación.

Para Alonso, Menéndez y González (2013) la relación entre apoyo social y la salud de los trabajadores se sustenta en dos conjeturas:

- Efecto directo: su enfoque se basa en primer lugar como apoyo social y su resultado en procesos psico-fisiológicos, y el segundo acogiendo conductas saludables en la vida de las personas.
- Efecto amortiguador: como su misma palabra lo indica, éste procura una sensación de mitigar las distintas fuerzas del estrés y otras enfermedades laborales (Cohen y Wills , 1985), se explica a través de dos presunciones: la primera el apoyo social permite rediseñar la circunstancia estresante y hacer frente con tácticas efectivas. La segunda según Castro, Campero y Hernández (1997) en la que el apoyo social impide precisar una situación de estrés a través del conjunto de elementos materiales y emocionales fruto del soporte mutuo.

El apoyo social se define en dos dimensiones, una estructural o cuantitativa y una funcional o cualitativa (Alonso, Menéndez y González, 2013). La estructural se refiere a cuántas personas puede recurrir el individuo cuando necesita solventar alguna dificultad, es decir, el núcleo

familiar, los amigos, ambiente conyugal o grupo de pares, así lo menciona Dolbier y Steinhardt (2000) y Sherbourne y Stewart (1991). El apoyo funcional es la apreciación que tiene un individuo respecto a creer y sentir que lo respetan, consideran y valoran dentro de la red de apoyo social que se mencionó en la dimensión cuantitativa (Cobb, 1976), éste a su vez está reflejado en apoyo emocional, instrumental, afectivo, informativo e interacción social positiva.

House (1981) destaca que hay nueve fuentes de apoyo social: “cónyuge o compañero/a, otros familiares, amigos, vecinos, jefes o supervisores, compañeros de trabajo, personas de servicio o cuidadores, grupos de auto ayuda y profesionales de la salud o servicios sociales”.

El soporte social de mayor envergadura para una persona es la relación familiar y conyugal, este tipo de apoyo lo encuentra el individuo tanto en situaciones dentro del trabajo como en aquellas que son fuera de él. El vínculo familiar y de manera especial el que existe con la pareja, es el mejor aliciente para enfrentar los problemas o situaciones estresantes en el diario vivir. La familia en muchos estudios ha sido considerada como aquel sustento de real significancia en el ambiente ocupacional de todo trabajador, el recurso emocional que trasciende toda frontera ante enfermedades laborales como el estrés (Guerrero, 2003).

Según un estudio efectuado por Böck y Castellá (2006) los resultados a una investigación en un grupo de personas que laboran en docencia se concluyó que el apoyo social y la comprensión profesional ayudaba mucho en la prevención y tratamiento del burnout.

2.3.2.3. El estrés como resultante de la exposición a factores de riesgo psicosocial

Inicialmente el estrés se lo relacionaba con la potencia que permite desfigurar o destruir un objeto. Este concepto tuvo su origen en el área de la salud por el año 1956, cuando se lo definió por primera vez como la réplica del organismo ante un estímulo estresor (Guillén y Pastrana,

2016). Un estresor es definido como aquel ambiente que el ser humano aprecia como coacción del entorno, estando por encima de la capacidad de contestación ante el mismo. En el plano laboral los estresores más comunes son los psicosociales y biogénicos; cuando éstos tienen una descarga intensa afectan aún a quienes estén muy preparados para enfrentar los mismos.

Botero (2012) define al estrés como una desestabilización entre las peticiones del entorno y los medios que tiene el hombre para hacer frente a tales requerimientos. Ahora bien, en el sentido laboral lo define (Fernández, Siegrist, Rödel y Hernández, 2003) como la inestabilidad que se ocasiona a causa de las solicitudes del trabajo y la forma en que las efectúa.

Esta concepción empezó a tener mayor repunte en el siglo pasado, sobre todo en el ámbito laboral, varias investigaciones señalan los efectos nocivos en la salud humana que el estrés ocasiona, dolencias psicosomáticas debido a exhibición crónica de estrés por el ritmo acelerado de trabajo, son varios de los resultados de investigaciones que autores han contribuido (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, 2000).

Con el paso del tiempo los conflictos dentro y fuera del trabajo, y del estrés han ido creciendo y creando múltiples afectaciones en la salud pública y laboral, y es que la disminución de la capacidad del individuo para afrontar la carga de trabajo o la presión del puesto de empleo, acarrearán costos elevados y niveles de rendimiento por debajo de los parámetros aceptables (Gil, 2005).

La actividad laboral ha logrado convertirse en un espacio valioso cuando el hombre pasa a la etapa de adultez, tanto es así que la mayor parte del tiempo está involucrado en ella que dentro del hogar (Jaen, 2010). De lo anterior se desprende una preocupación de gran magnitud para las empresas y para las familias, puesto que las inmensas cargas de trabajo

generan riesgos psicosociales de tipo intralaboral y extralaboral, temas de gran interés tanto para los empleadores como para los empleados (Bolívar y Torres, 2013).

En un estudio realizado (Aranda y Panda, 2007) que trata de determinar la correlación entre riesgos psicosociales extra laborales y estrés laboral, de una muestra de 163 personas, el 64% de ellos presentó diversas patologías asociadas con problemas respiratorios, gástricos, psicológicos, musculares, entre otros; es decir, existiendo una relación directa entre las variables analizadas. Los autores recomiendan que tanto los empleadores como los trabajadores deben estar siempre en constante indagación, suspicacia y seguimiento a tales problemas que aquejan la salud del individuo, con la única finalidad de atender a tiempo las molestias y evitar repercusiones a futuro crónicas o fatales.

La edad según un estudio realizado (Suescún, Socarras, Hernández y Rhenals, 2014) presenta relación con los horizontes de estrés, a este respecto las personas en edades desde los 26 hasta los 45 años padecen de mayores niveles de estrés que el resto de edades, tal como lo muestra el siguiente Tabla:

Tabla 7. Relación entre variable edad y nivel de estrés

		Cuestionario Estrés					
		Bajo	medio	alto	muy bajo	Total	
Edad	20 a 25 años	Recuento	2	0	1	1	4
		% dentro de edad	50,0%	0,0%	25,0%	25,0%	100,0%
		% dentro de Cuestionario Estrés	33,3%	0,0%	20,0%	33,3%	26,7%
	26 a 35 años	Recuento	1	0	2	1	4
		% dentro de edad	25,0%	0,0%	50,0%	25,0%	100,0%
		% dentro de Cuestionario Estrés	16,7%	0,0%	40,0%	33,3%	26,7%
	36 a 45 años	Recuento	1	0	1	0	2
		% dentro de edad	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Cuestionario Estrés	16,7%	0,0%	20,0%	0,0%	13,3%
	45 a 55 años	Recuento	2	1	1	1	5
		% dentro de edad	40,0%	20,0%	20,0%	20,0%	100,0%
		% dentro de Cuestionario Estrés	33,3%	100,0%	20,0%	33,3%	33,3%
Total	Recuento	6	1	5	3	15	
	% dentro de edad	40,0%	6,7%	33,3%	20,0%	100,0%	
	% dentro de Cuestionario Estrés	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente.(Suescún, Socarras, Hernández y Rhenals, 2014)

Para Shemueli, Peralta, Paiva y Aguirre (2012) las personas que asumen cargos de nivel jerárquico superior padecen de estrés con mayor frecuencia y riesgos, debido a la alta responsabilidad que tienen frente a la dirección correcta del negocio y además el liderazgo que deben ejercer sobre sus subalternos. Para este autor son preocupante los efectos que el estrés laboral ocasiona en las personas y las empresas, porque al proporcionar riesgos en la salud del trabajador se disminuye la productividad, se incrementa el ausentismo y la alta rotación.

El estrés desde años pasados ha sido causa de muchos estudios científicos como es el caso de uno que recolectó muestras en empleados de Noruega, donde el objetivo se centró en indagar si la personalidad tiene influencias en el nivel de estrés que una persona pueda alcanzar, aquellos considerados con altos grados de Neuroticismo y Apertura padecían de mayor estrés, en comparación de aquellos estimados con Extraversión y Consciencia que tenían estrés en gran magnitud (Saksvik, Saksvik y Nordvik, 2004). Otro estudio (Ludeño, Martín, Tobal y Jaén, 2006) se enfocó en el rasgo de ansiedad como predictor de estrés, la relación fue positiva siendo éste el factor más importante a la hora de padecer estrés laboral.

Este término utilizado a diario por los individuos para denotar de alguna manera el cansancio o fatiga mental durante las jornadas de trabajo, según Vieco y Abellos (2014) el estrés tiene su origen en las exigentes demandas psicológicas y la poca o nula potestad para tomar decisiones en el ámbito laboral, el autor destaca que el primer aspecto se desencadena por variadas situaciones como número de actividades o tareas a efectuar, tiempo limitado para realizarlas, nivel de concentración, complicaciones; es decir elementos que coalicionan el normal desarrollo de las actividades. Por otra parte la toma decisión está relacionada con el grado de control que se ejerza dentro de la empresa, depende de los elementos con los cuales el empleado asume las demandas psicológicas. Para Karasek Jr. (1979) estos elementos tienen implícito el nivel de

formación o estudios, las destrezas y habilidades, nivel de autonomía decisional y temporal, enfocados en el trabajo que desarrollan cada uno de los colaboradores.

Se estima que existe mayor riesgo de enfermarse a causa del estrés cuando las demandas se elevan (cognitivas, emocionales, cuantitativas o cualitativas) y el control disminuye (Vieco Gómez y Abello Llanos, 2014), esto lo afirman varios estudios e investigaciones (Dalgard, y otros, 2009), (Kayaba, Tsutsumi, Gotoh, Ishikawa y Miura, 2005).

Kalimo et.al (1988) afirman que en muchas ocasiones las personas intentamos evadir los efectos del estrés, a través de variadas estrategias; que no siempre funcionan. En el largo plazo suelen convertirse en verdaderos problemas de salud como depresión, irritación, bajo nivel de rendimiento, entre otros.

El estrés laboral no debe ser abordado como un problema en particular del trabajador, sino más bien de todos quienes conforman la empresa, porque los efectos van de la mano del alto precio que significa sus consecuencias como por ejemplo: reducción del rendimiento integral del empleado, absentismo, altos niveles de renuncias del personal, desmejora en la calidad del trabajo, frecuencia de accidentes laborales, cuantiosas compensaciones por enfermedades profesionales, etc. El autor menciona que aquellas organizaciones que se esmeren en efectuar singulares planes de prevención o mitigación del estrés a través de una adecuada gestión en las condiciones y formas de trabajo, lograrán la superación al mediano y largo plazo (Rodríguez, Roque y Molerio, 2002).

El estrés al no ser tratado con la debida atención y prevención es el principal causante de múltiples enfermedades, la ansiedad por ejemplo Sierra, Ortega y Zubeidat (2003) que la define como una crisis de angustia acompañada de miedo, sensación de peligro y urgencia en huir. Según Mowrer (1939) relata que no siempre la ansiedad está relacionada a una eventualidad o riesgo, en muchas ocasiones es insensata, es decir

se produce aunque no haya peligro real. A este término se lo llega a considerar como un constructo compuesto de tres elementos motor, cognitivo y fisiológico (Franks, 1969); que hace referencia a un modelo de conducta específico. La expresión de emoción da respuesta a desconcentración, miedo, tensión, inseguridad, sumado a desequilibrios en el aparato nervioso como respiración y pulso acelerado, malestares digestivos, contracción muscular, mareos, vómitos; y otras actuaciones como balbuceo, movimientos torpes, hiperactividad.

La angustia es otro desencadenante del estrés, para Sierra, Ortega y Zubeidat (2003) este genera la pérdida de la voluntad y libertad de desenvolverse, incapacidad de conducir sus eventos, llevando implícito elementos biológicos, psicológicos, existenciales y sociales. La angustia es considerada por Villanueva (1981) como la enfermedad y la medicina al mismo tiempo, que trata de devastar y proteger al hombre de aquello que se termina y de las trampas de la vida.

Según el manual de la Oficina Internacional del Trabajo (2013) el estrés está relacionado con las ambientes de trabajo y la manera cómo está establecido, de aquí parten para fundamentar la idea de aplicar una verdadera prevención del estrés, a través del establecimiento de políticas y estrategias bien definidas que precautelen un trabajo digno, mejorando constantemente las formas de ejecutar las actividades laborales. Este trabajo deja claro que el liderazgo y el equilibrio laboral son el camino certero hacia la consecución de mitigar este mal que atenta contra la salud de las personas y aqueja a un sinnúmero de empresas del mundo entero, aspectos que deben llevarse en conjunto tanto los directivos como el resto del personal, algunas sugerencias que pueden emprenderse son: impedir la exclusión, explicar las políticas y estrategias de un ambiente digno, promover el diálogo informal y solucionar los inconvenientes de manera ágil. La participación efectiva de líderes y seguidores permite tratar de forma eficaz el estrés, ya que el mismo está vinculado con horarios, técnicas y ambiente de trabajo, ajuste entre vida familiar y

laboral; aspectos que se afrontan mejor con una cooperación en doble sentido.

2.3.2.4. El síndrome de agotamiento (burnout)

Para algunos autores (Barbosa, Muñoz, Rueda y Suárez, 2009) este síndrome tiene su origen en el estrés, considerándolo como un prototipo determinado en labores que involucran la continua ayuda e interacción con otras personas por ejemplo los psicólogos; y llegando a determinarlo como la etapa enraizada de estrés laboral. Este concepto comenzó a ser propuesto por Freudenberg por el año 1974, también conocido como síndrome de estar quemado o síndrome de desgaste profesional.

Según Garrosa, Moreno y González (2000) los profesionales del área social, sanitaria y educativa, son más propensos en afectaciones del síndrome de Burnout de acuerdo a estudios científicos que han merecido la atención, contando hoy en día con herramientas de mediación. Por mencionar ejemplos, en las labores de educación los profesionales interactúan mucho entre enseñanza y aprendizaje, que momento a momento requiere mayores esfuerzos y habilidades debido a los desafíos que exige esta área, provocando una asidua repercusión de este tipo de sintomatología en esta ocupación (Albanesi, Bartoli, Martín y Tifner, 2006). Según Marín y Paredes (2002) el padecimiento de este síndrome vuelve al paciente antipático, agotado, ofensivo y a la vez se convierte en un mal empleado.

Tanto en el plano laboral de la educación como en otras tantas profesiones las exigencias a nivel personal y profesional conllevan a variaciones físicas, mentales y emocionales; contrayendo una disparidad en el rendimiento del trabajador (Quiceno y Vinaccia, 2007). Cuando este tipo de desequilibrios persisten y no son atendidos se convierten en Síndrome de Burnout, en este sentido la persona comienza a desanimarse y desmotivarse respecto a su desenvolvimiento dentro del trabajo (Castaño, García, Leguizamón, Novoa y Moreno, 2006), (Vinaccia

y Alvaran, 2004). Este síndrome ataca al individuo y se traduce en agotamiento emocional, despersonalización y mal desarrollo de las tareas laborales a través de una baja autoestima (Aldrete, Gonzalez y Preciado, 2008).

Marín y Paredes (2002) define al agotamiento emocional como la percepción que una persona tiene en cuanto a la escasez de recursos afectivos – emocionales que pueda brindar hacia otras. Mientras tanto la despersonalización es la actitud negativa, fría, insolente que brinda a quienes atiende en el trabajo; y la baja autoestima es el sentimiento de deserción en metas y aspiraciones presentando un rechazo a sí misma.

Desde la aparición de este término han existido diversos estudios enfocados en definir de manera clara el mismo, inicialmente por Maslach y Jackson (1981) lo consideraron como aquel impacto que repercute en las personas por el nivel alto de contacto con otras personas (Bergadá, Neudeck, Parquet, Tisiotti, y Dos Santos, 2005), más adelante se lo ha conceptualizado como el conjunto de agotamiento físico y emocional, bajo rendimiento y aparente despersonalización, todo esto como efecto en respuesta al estrés (Kalimo, Taris y Schaufeli, 2003).

Para Gil (2001) éste vocablo está conformado por actitudes y sentimientos negativos para con el rol profesional que se efectúa y para con los compañeros de trabajo, unido al malestar de agotamiento o cansancio emocional.

Otra de las definiciones dada por Bergadá, Neudeck, Parquet, Tisiotti y Dos Santos (2005) aclara que el origen del burnout es de la acumulación de estrés en el trabajo, que afecta más específicamente a quienes atienden requerimientos de colaboración y comprensión de terceros, siendo éste el punto central del desarrollo de sus labores. Este agotamiento o comúnmente denominado “síndrome de sentirse quemado” presenta ciertas particularidades como carencia de energía,

fatiga, irritabilidad, niveles bajos en la moral y la productividad, entre otros.

Para Aldrete, González y Preciado (2008) “El término Burnout, significa estar quemado, desgastado, exhausto y haber perdido la ilusión por el trabajo”. Varios autores el burnout ha merecido significativos estudios, es así que Gil (2009) considera que esta patología está latente en nuestros empleados sobre todo aquellos que están en constante intercambio de palabras e ideas con los clientes de la organización, en esta interrelación pueden ocasionarse disgustos, malos entendidos, agresiones, imprecisión de roles, desequilibrios en los cambios sociales; unido a todo esto se encuentran los requerimientos e inestabilidad entre la vida laboral y familiar.

Un estudio efectuado en México, concluyó que el agotamiento o burnout se corresponde con antigüedad, nivel superior de escolaridad, deficiente o nulo apoyo familiar y cumplimiento de varios roles (Galvan, Aldrete, Preciado y Medina, 2010), al mismo tiempo Pastorino (2007) en su tesis menciona que existen desencadenantes, es decir, estresores alrededor del entorno laboral, tal como lo menciona Peiró (1999):

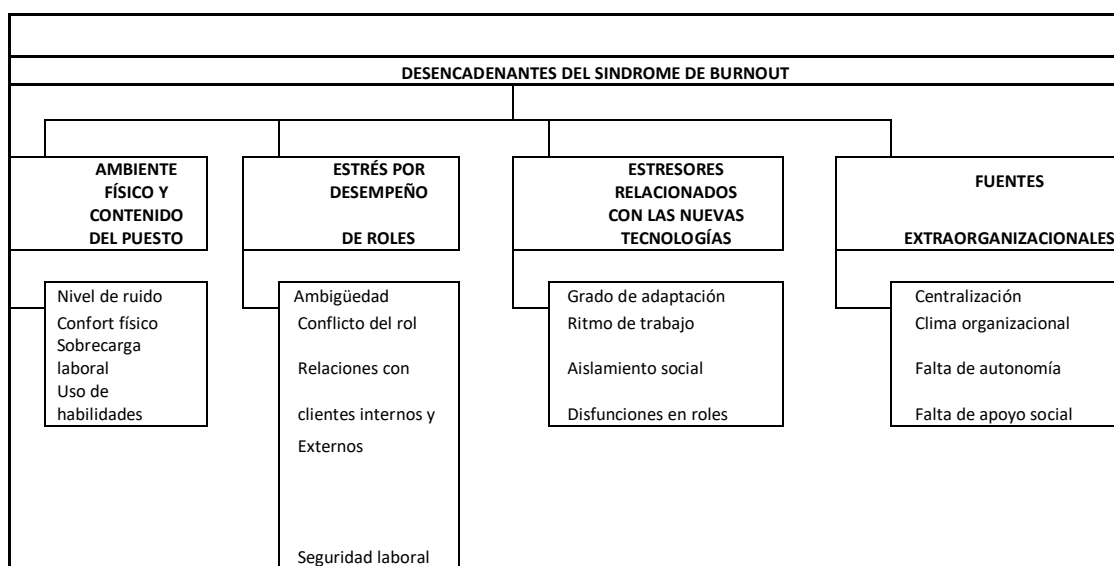


Figura 6. Desencadenantes del Síndrome de Burnout

Fuente: Peiró J. (El Modelo AMIGO: Marco contextualizador del desarrollo y la gestión de recursos humanos en las organizaciones, 1999).

Ahola y Hakanen (2007) en su estudio sobre la depresión en profesionales médicos odontólogos, pudo determinar conclusiones contundentes sobre la rigidez laboral que se inclina hacia el síndrome de Burnout a causa de la depresión. De la misma forma un estudio dirigido hacia conocer la correspondencia entre este síndrome y la disposición del sueño junto a la tensión laboral con muestras de diversos profesionales, dando como resultado que estos dos aspectos anuncian el padecimiento de esta patología (Miró, Solanes, Martínez, Sánchez y Rodríguez, 2007).

Mientras que Lindblom, Linton, Fedeli y Bryngelsson (2006) en la investigación efectuada con muestras desagregadas por ocupaciones, establecieron relación directa entre Burnout y factores psicosociales al considerar como aspectos fundamentales la edad y el género.

El ausentismo laboral. La inasistencia al puesto de trabajo de los empleados durante horas, días, semanas o hasta meses por diferentes causas, es concebida como ausentismo laboral. Al intentar determinar las razones por las cuales un empleado decide faltar al trabajo son muchas (Belita, Mbindyo y English, 2013), algunas veces la ausencia puede ser planificada y otras veces no, así como voluntaria o involuntariamente. En este sentido influyen situaciones como las circunstancias de trabajo, el padecimiento de estrés elevado, acoso laboral, sobrecarga de trabajo, distancia del lugar de trabajo, diversos tipos de riesgos psicosociales, el estado de salud, la edad, la jerarquía del puesto de trabajo, entre otros factores.

Desde la concepción del ausentismo como un apartado muy complicado de investigar, debido a las innumerables causas por las cuales se puede dar, lo que si ayuda a obtener datos relevantes es su abordaje, desde el punto de vista económico, médico, psicosocial y retiro organizacional (Mesa y Kaempffer, 2004). Los autores destacan el estudio de cuatro modelos que identifican claramente los enfoques de acuerdo a las aristas mencionadas:

Modelo económico: se basa en la existencia de dos impulsos que se intercambian, por un lado el trabajador decide la cantidad de horas o días de ausencia que maximice el cálculo de los beneficios que le corresponden por la causal de inasistencia el puesto de trabajo, y el costo adicional de las circunstancias que se presentan como ejes principales en la oferta de mano de obra en el mercado de trabajo; y por otro lado el empleador analiza la determinación de la cantidad de ausencia que proporcione una minimización de costos para la empresa y que al mismo tiempo maximice sus utilidades, todo esto de acuerdo al cálculo de los beneficios que le correspondan al trabajador según sea el caso o la razón de la ausencia.

Modelo psicosocial del ausentismo laboral: el modelo indica que cada empresa marca la pauta para crear una especie de cultura de ausencia por la suma total del tiempo perdido, ésta a su vez está enmarcada por las normas que restringen la conducta del individuo dentro del entorno social y las motivaciones de sus inasistencias al trabajo.

Modelo médico del ausentismo laboral: este modelo converge en la existencia de factores demográficos, características de la empresa, satisfacción laboral, contenido del puesto de trabajo, compromiso organizacional, distancia del trabajo, etc.

Ausentismo laboral y retiro organizacional: el modelo marca una relación directa entre mayor ausentismo y mayor posibilidad de renuncia a la empresa. Es decir aquellos empleados que piensan en retirarse de manera libre y voluntaria de la organización, tienden a faltar más al empleo actual. En la mayoría de los casos se trata de personal joven, que busca siempre mejores oportunidades de crecimiento personal y profesional, mientras que las personas de avanzada edad se frenan un poco antes de retirarse de un empleo porque analizan mucho el coste de los beneficios por liquidaciones y además encuentran menos posibilidades de empleo fuera de la misma.

En el caso de Ecuador, en temas de ausentismo laboral, la legislación protege al trabajador y le otorga unos beneficios específicos de acuerdo al tipo de ausencia o licencia que se trate. El organismo que vela por el cumplimiento de los deberes y derechos del empleado y empleador en materia de seguridad social es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), esta institución se rige de acuerdo a la normativa y aplica términos, condiciones, tipos de permisos y licencias, cálculo de beneficios sociales y económicos, entre muchos otros aspectos de acuerdo al Código de Trabajo y Ley Orgánica del Servicio Público. Por mencionar un ejemplo, una mujer que esté en estado de gestación y una vez llegado el tiempo del nacimiento de su hijo, tiene el derecho a licencia por maternidad durante tres meses contados desde unas semanas antes del parto. Durante este tiempo la empleada podrá ausentarse del puesto de trabajo con derecho a recibir su sueldo de manera normal. Luego de cumplido este período regresará al lugar de trabajo, y a partir de aquello tienen un permiso diario de dos horas para lactancia de su primogénito, hasta cumplir un año.

Sin importar quién asuma el costo del ausentismo laboral en las empresas, es primordial considerar las pérdidas que ocasiona este fenómeno, a nivel productivo, económico y social. Vieco y Abello (2014) refieren al impacto que origina esta imposición económica en la seguridad social. En el año 2011 representó el 4% del PIB mundial, cuyos principales efectos fueron: paralización de la producción, imposibilidades laborales, gastos médicos e indemnizaciones por diversas circunstancias. El presentismo laboral es otro de los términos que se ha originado debido a la consecuencia de los riesgos psicosociales, algunas de las definiciones concuerdan que el presentismo es la presencia del trabajador en el lugar de labores pero su desenvolvimiento en la ejecución de las tareas no es el mejor, o por lo menos no lo realiza a cabalidad (Arteaga, Vera, Carrasco y Contreras, 2007). Este bajo desempeño laboral se debe en la mayoría de los casos por alguna enfermedad o condición de salud, no

permitiéndole trabajar de la manera más eficiente como normalmente lo haría.

Para Yamashita y Arakida (2006) se denomina presentismo laboral al quebranto de la salud del trabajador diagnosticado por un médico, provocándole una disminución en su desempeño dentro de su puesto de trabajo (Koopmanschap, y otros, 2005). El presentismo lo asocia al costo de la productividad aunque el empleado asista al trabajo, como una connotación de forma puntual. Los desperfectos en la salud podrían ser migrañas, asma, sinusitis alérgica, lumbalgia, gripes, reflujo gastroesofágico, depresión, entre otros (Lerner, y otros, 2001), (Kessler, y otros, 2003).

2.3.3 Los Puertos

A pesar que el presente trabajo no estudia a los puertos como tal, sino la relación que las variables Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales tienen entre ellas, el estudio se aplica a los trabajadores del sector Marítimo Portuario del Ecuador y se considera prudencial realizar una pequeña descripción de qué son los Puertos, cuál es su significancia en la economía nacional, regional y mundial, como un sustento al por qué la selección de este sector para el presente estudio, debiendo agregar que además de lo mencionado, esta es una actividad considerada de Alto Riesgo, es decir que sus niveles de accidentabilidad son altas.

Los puertos son definidos básicamente como el sitio donde las embarcaciones pueden realizar sus procesos de embarque y desembarque de pasajeros o de carga y descarga de mercancías, con protección de los vientos. La definición de la Unión Europea le agrega el que deban estar provistas de cierta infraestructura además de equipada apropiadamente para realizar los procesos ya mencionados.

En complemento a lo ya mencionado, el Reglamento General de la Actividad Portuaria en el Ecuador, expedido mediante Decreto Nro 467 (2000), define a los puertos como:

El conjunto de obras e instalaciones que se encuentran dentro del recinto portuario, sus accesos y su zona de influencia, constituyendo un conjunto de facilidades en la costa o ribera habilitado para su funcionamiento por el CNMMP, teniendo por objeto la recepción, abrigo, atención, operación y despacho de embarcaciones y artefactos navales, así como la recepción, operación, almacenaje, tratamiento, movilización y despacho de mercaderías nacionales y extranjeras que arriben a él por vía terrestre o marítima.

La definición brindada en el Reglamento abarca no únicamente las actividades de embarque y desembarque; o, de carga y descarga, sino que además complementa con los servicios a la nave y al pasajero.

Los puertos en Ecuador, como en la mayoría de los países costeros, son vías principales del movimiento de importación y exportación de mercaderías. Dentro del sector, hasta el año 2017 se encontraban bajo la modalidad de empleo formal, el 0.14% del total nacional; y, a nivel informar el 2.50% del total de la industria; el mercado reportó ventas por \$651 millones de dólares. Para el sector de Transporte y Almacenamiento, el movimiento de los puertos es el 10.28% de la producción del sector (Superintendencia de Control del Poder del Mercado, 2019).

En la actividad portuaria se encuentran inmersas diversas actividades desarrolladas por agentes logísticos que se encargan tanto del llenado del contenedor como de su transportación desde el puerto de salida, la participación de los agentes navieros y la transportación hasta el último destino de la mercancía.

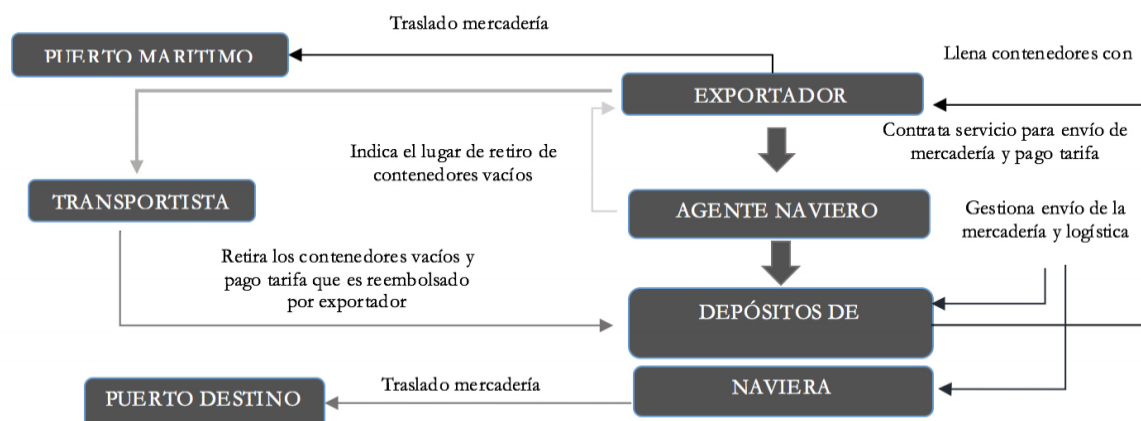


Figura 7. Proceso de Tratamiento de mercancías en puerto

Fuente. Actores del sector gremial y asociados, para la exportación e importación de mercancía. Dirección Nacional de Información Técnica y Estudios Estratégicos.

En la Figura 7 tenemos plasmado el proceso del manejo de carga desde su puerto de origen a su puerto final y podemos notar la participación de diferentes actores como el exportador, el agente naviero, los centros de depósitos, las navieras, los puertos (origen y destino) y los transportistas.

Tanto la importación como la exportación tienen su propia cadena logística, su variante radica en que en el caso de las importaciones, el operador portuario es quien tiene el primer contacto con la mercancía y por ende desarrolla acciones bajo su responsabilidad.

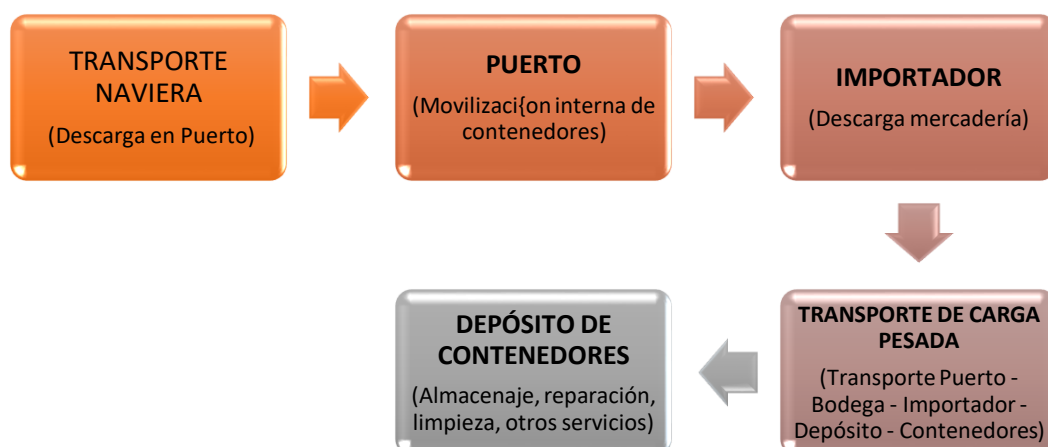


Figura 8. Cadena logística de Importación Portuaria

Fuente. Actores del sector gremial y asociados, para la exportación e importación de mercadería. Dirección Nacional de Información Técnica y Estudios Estratégicos.

Tal como se observa, una vez que la mercadería toca el delantal del muelle, debe ser transportada a los patios del recinto portuario, para que los agentes aduaneros realicen los controles de documentación y todos los que pudiesen ser requeridos, antes de que ésta abandone la zona.

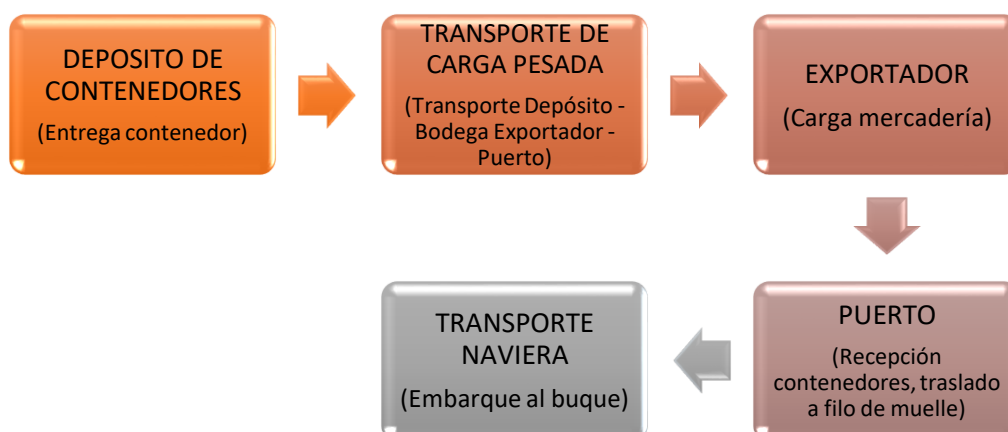


Figura 9. Cadena logística de exportación portuaria

Fuente. Actores del sector gremial y asociados, para la exportación e importación de mercadería. Dirección Nacional de Información Técnica y Estudios Estratégicos.

A la inversa de las importaciones que tiene a los puertos prácticamente al inicio del proceso, en las exportaciones el puerto está casi al final. Según la figura Nro. 8, el contenedor sale de su zona de almacenaje hacia el sitio donde se ingresarán las mercancías, luego hacia los puertos donde también será sujeto de la aplicación de controles, previo a su movilización hacia el delantal del muelle desde donde se lo ingresará al buque.

Toda esta dinámica es descrita para que se puede tener un nivel de comprensión sobre la cantidad de personas y empresas que se involucran en la actividad portuaria, considerando que solo las actividades de carga y descarga, han sido incluidas por representar la de mayores ingresos y mayor riesgo.

El Ecuador tiene cuatro Puertos Comerciales del Estado o Entidades Portuarias que son en orden geográfico (de norte a sur): Autoridad Portuaria de Esmeraldas (APE), Autoridad Portuaria de Manta (APM), Autoridad Portuaria de Guayaquil (APG) y Autoridad Portuaria de Puerto

Bolívar (APPB); sin embargo, existen Terminales Portuarias Habilitadas (TPH), que son del orden privado y tres (3) puertos especiales que son: Superintendencia del Terminal Petrolero de Balao (SUINBA), Superintendencia del Terminal Petrolero de la Libertad (SUINLI) y Superintendencia del Terminal Petrolero de El Salitral (SUINSA).

Los puertos tienen un rol importante en el desarrollo de la economía de los países y también de las ciudades en las que se encuentran ubicadas. Existen carreras profesionales desarrolladas en torno a los puertos, desde el diseño de los buques, su maquinaria, la administración de los puertos, los niveles de productividad, el diseño de la distribución de las instalaciones, el manejo de los equipos y demás.

Las ciudades se desarrollan alrededor de los puertos haciendo que estos se vuelvan parte del atractivo de las mismas y eso despliega una serie de actividades que tendrán que ver con el crecimiento de las bien llamadas ciudades puerto, porque es indispensable planificar la logística de distribución, sin que esta tenga que atravesar la ciudad causando el entorpecimiento del tráfico, la destrucción de vías, la ubicación de centros para alimentación, descanso y aseo de las personas encargadas de la movilización de la carga desde el puerto hacia los sitios de destino en las ciudades.

En el Ecuador, el boletín estadístico del Ministerio de Obras Públicas (2019) nos brinda información sobre la cantidad de toneladas métricas que se movieron por importaciones y exportaciones en el Ecuador, en el año 2018

Tabla 8. Importaciones y Exportaciones en el Sistema Portuario del Ecuador (dado en Toneladas Métricas)

PUERTOS	TOTAL DE CARGA		TOTAL	% PARTICIPACIÓN	
	IMPORTACIÓN	EXPORTACIÓN		IMPORTACIÓN	EXPORTACIÓN
APE	338.345,00	207.896,00	546.241,00	2%	1%
APM	885.963,00	18.802,00	904.765,00	5%	0%
APG	4.692.101,79	3.825.208,66	8.517.310,45	27%	11%
APPB	81.841,73	1.610.290,50	1.692.132,23	0%	5%
TPH	5.318.966,25	5.957.807,73	11.276.773,98	30%	18%
SUINBA	1.878.650,00	22.009.921,00	23.888.571,00	11%	65%
SUINLI	2.991.524,00	138.598,00	3.130.122,00	17%	0%
SUINSA	1.376.415,00	-	1.376.415,00	8%	0%
TOTAL	17.563.807	33.768.524	51.332.331	100%	100%

Fuente: Boletín estadístico del Ministerio de Transporte y Obras Públicas

Los puertos comerciales del Ecuador manejan el 23% del movimiento de carga de tráfico internacional, el 22% la manejan los puertos privados y la diferencia es manejada por los puertos especializados (petróleos y derivados).

La importancia de los puertos radica en la cantidad de mercancía que se puede movilizar a través de ello, de ahí que la ingeniería especializada, desarrolla modelos de buques cada vez más grandes, con capacidad para mayor manejo de carga (sobre todo en contenedores), lo cual deriva en la implementación de equipos para su manipulación, personal, servicios conexos, transporte terrestre, patios, calado, infraestructura, etcétera.

Los puertos internacionales y comerciales del Ecuador, funcionan 24 horas al día, todos los días del año, sus restricciones de uso son casi nulas pues no tenemos problemas climáticos tan severos que propendan a una suspensión de actividades. Esta dinámica requiere de personal especializado en turnos rotativos para la atención y funcionamiento de la zona primaria en la que las cuadrillas de estibadores y personal especializado para el manejo de grúas, son vitales y son además quienes están expuestos a un muy alto riesgo de accidentabilidad.

Los puertos tienen una distribución básica de sus áreas que se clasifican en base a la actividad que realizan en ella y por ende se dividen subsistemas:

- Subsistema “Zona de Prearribo”
- Subsistema “Área de Maniobras, Fondeo y Atraque”
- Subsistema “Área de Transferencia”
- Subsistema “Área de Porteo, Acopio y Almacenamiento”
- Subsistema “Área de Acceso y Salida del Recinto Portuario”

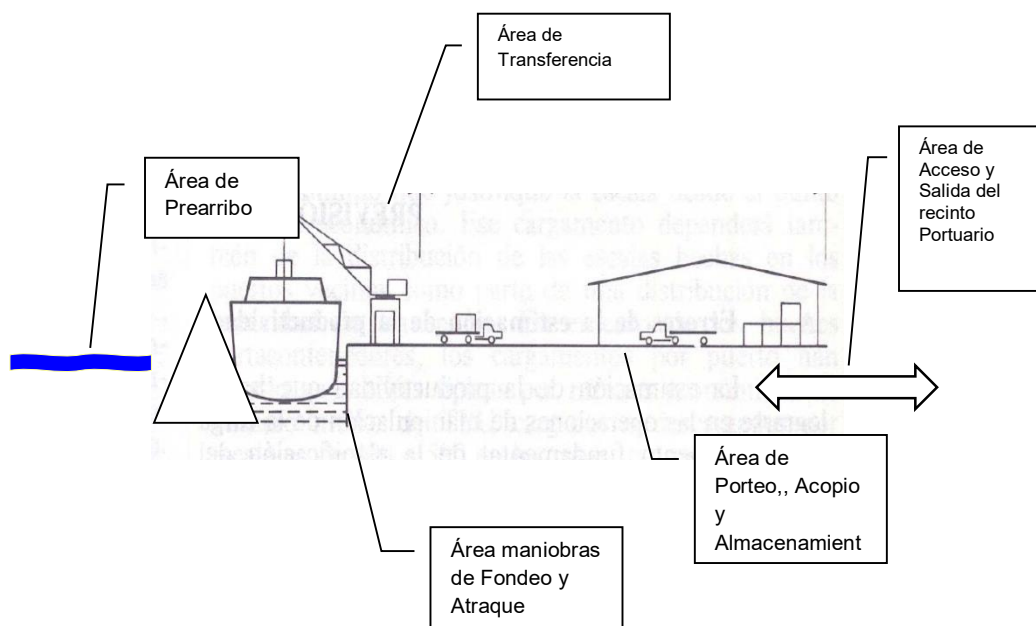


Figura 10. Distribución de las áreas portuarias

Fuente. Elaboración propia.

Los subsistemas a su vez, tienen las siguientes áreas:

Subsistema “Zona de Prearribo”

- Áreas de fondeo a la gira, espera de Prácticos, etc.
- Disponibilidad de Remolcadores
- Disponibilidad de Lanchas de apoyo
- Número de Prácticos de Puerto.
- Disponibilidad de servicios públicos para Recepción y Despacho de las naves

Subsistema “Área de Maniobras, Fondeo y Atraque”

- Número de Sitios de Atraque
- Calado máximo
- Eslora máxima
- Disponibilidad de Espejo de Aguas(olas, mareas corrientes)

Subsistema “Área de Transferencia”

- Equipo de Transferencia
- Capacidad de despeje (porteo)
- Disponibilidad de mano obra
- Condición estructural de los sitios
- Disponibilidad de explanadas
- Tasa de Utilización de los sitios
- Relación tiempo de espera V/S tiempo en el sitio

Subsistema “Área de Porteo, Acopio y Almacenamiento”

- Capacidad de Áreas de acopio
- Capacidad de almacenes
- Disponibilidad de equipo de manipulación
- Área de respaldo para desarrollo futuro (plan maestro)

Subsistema “Área de Acceso y Salida del Recinto Portuario”

- Número de puntos de acceso y salida
- Sistemas de control
- Disponibilidad de vialidad especial para el puerto

Los puertos tienen operaciones definidas que abarcan procesos administrativos y operativos, previos y posteriores que se cumplen cuando los buques arriban al puerto, durante la carga, descarga y desplazamiento de mercaderías, los controles de las mercaderías y los servicios que se brindan a los pasajeros.

Dentro de las operaciones mencionadas, una de las más destacadas es la de la manipulación de carga, que incluye además su recepción y entrega al transporte terrestre de la misma.

A continuación se hará una breve descripción de las operaciones más relevantes ejecutadas en los puertos:

Operaciones de Practicaje: Básicamente es un proceso de acompañamiento que realizan los capitanes de vehículos flotantes, para que los buques realicen el arribo y salida a los sitios de atraque, con mayor seguridad. Esta actividad está estipulada en la normativa legal de los puertos nacionales e internacionales. El servicio lo brinda el Práctico, es decir que ingresará al buque para acompañar al capitán del mismo y brindará instrucciones (a manera de asesoría) para que ingresen o salgan sin problemas. Es importante indicar que el proceso de ingreso o salida de los buques puede presentar sus complicaciones dependiendo de las características de los puertos, toda vez que las zonas de fondeo y pre-arribo presentan variaciones en su batimetría que pudiesen generar un estancamiento del buque; inciden además las corrientes, vientos y otros, conocidos por el Práctico, quien además recibe un adiestramiento previo y debe calificar para la actividad.

Operaciones de Remolque Portuario: Está concebida para ayudar a los movimientos de un buque, bajo las directrices del capitán del mismo, acompañado del auxilio o soporte de uno o varios buques. Estas naves brindan servicio de remolque y salvataje, a través de la fuerza generadora de los motores.

La actividad está regulada y tendrá sus variantes dependiendo de la normativa legal del país. Son utilizados además para la extinción de incendios, control y lucha de la contaminación en los mares y/o el de salvamento del cual ya se hizo mención.

Operaciones de Amarre y Desamarre del buque: cuando un buque llega a puerto, es necesario asegurarlo al sitio de atraque para lo cual se debe recoger las amarras del buque y colocarlas en las estructuras contempladas para el efecto, bajo las instrucciones del capitán del buque.

Este proceso se realiza de manera inversa a la salida del buque, soltando las amarras bajo las instrucciones del capitán. Tanto la actividad de amarre como de desamarre, son realizadas por el personal portuario que haya recibido formación para el desarrollo de la misma.

Operaciones de carga, estiba, desestiba, descarga y transbordo de mercancías: las actividades mencionadas corresponde al tráfico marítimo para su desplazamiento entre buques o entre los buques y los puertos u otros.

Si iniciamos una descripción partiendo del buque atracado, las primeras actividades serán las de desestiba para que llevar las mercancías hacia o desde las zonas de carga hasta el buque o desde éste. El proceso de carga o descarga finaliza cuando la mercadería es colocada en los vehículos que realizarán sus traslados en tierra hasta sus nuevos sitios de almacenamiento. Este sitio de almacenamiento puede encontrarse dentro o fuera del recinto portuario.

Para esta actividad existen variantes como las siguientes:

- En el buque: cuando se debe movilizar la carga desde las bodegas a la cubierta o viceversa
- Entre un buque y otro: la movilización se realiza en alta mar, zona de fondeo o prearribo, para cuyo desplazamiento se utiliza las grúas u otros equipos propios de los buques y en relación directa al tipo de carga (suelta, al granel, en contenedores)
- Entre el buque y el delantal del muelle: tanto para el proceso de carga como descarga. Para dicho proceso se utilizan los equipos del buque y del puerto o de alguno de ellos.

- En tierra: contempla el despeje de la carga del delantal del muelle hacia los patios portuarios o las bodegas existentes para el almacenamiento. Se incluye en esta actividad, las acciones de la policía aduanera para la revisión y control de las mercancías.
- Entre los patios y el transporte terrestre: se realiza entre los patios de almacenamiento y el vehículo terrestre para su traslado fuera del recinto portuario o hacia el mismo.

En pro de una mayor ilustración se detallarán las acciones de algunos servicios:

- Carga y estiba las constituyen:
 - La movilización de la carga desde los patios o bodegas portuarias, hasta el delantal del muelle para su posterior ingreso al buque.
 - Transferencia al buque mediante la grúa, gancho, spreader u otro, dependiendo del tipo de carga y de su forma almacenaje (palets, contenedores, carga al granel, etc)
 - Movilización de la carga en la bodega o el buque.
 - El embarque por medios rodantes
 - La estiba en bodega o el buque.
- Desestiba y descarga comprenden:
 - La desestiba de la carga para su transferencia hacia los medios de izado, en conocimiento que hay carga que necesita ser compartimentada para dicho efecto.
 - Transferencia de la carga a través de la aplicación de la cuchara, gancho, spreader u otros
 - El izado de la carga y su colación en el delantal del muelle o medio de transporte.
 - Desembarque de la carga por medios rodantes
 - Traslado de la carga desde el delantal del muelle o vehículo, hacia los patios o bodegas el puerto.

- Las actividades de transbordo que contemplan la movilización de la carga entre buques y la estiba.

Entre los servicios conexos que se brinda, se puede mencionar las siguientes Prestadoras:

- Empresas Estibadoras: están a cargo de la manipulación de la carga. Según la normativa legal ecuatoriana, deben estar acreditadas por la autoridad portuaria para ejercer la actividad, la misma que contempla la estiba y desestiba, vaciado y llenado de contenedores, clasificación de la carga y su movimientos horizontales para su respectiva inspección.
- Corporación de prácticos: la conforman los profesionales que han recibido la orientación para ejercer como Prácticos en un puerto y cuya función es la de asesoría al capitán del buque con la finalidad de evitar que el buque tenga problemas para su arribo o salida por desconocimiento de la existencia de bancos de arena, rocas u elementos climáticos o de estructuras propias de la zona.
- Empresas de remolcadores: este servicio es complementario en los puertos y se otorga por concesión a la empresa que cumpla con los requisitos estipulados y que cuente con por lo menos un barco remolcador.
- Empresas de amarre: encargada de las labores de amarre y desamarre de los buques en puerto, que deben contar con la acreditación propia como resultado de los procesos de capacitación correspondientes.
- Empresas de retirada de residuos: están a cargo de la recogida de residuos sólidos y aguas residuales del buque, bajo un manejo enmarcado en las leyes de preservación del medio ambiente.

2.4. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Riesgo.- La definición de riesgo en la Seguridad Laboral es básicamente la probabilidad de que un peligro se concrete bajo ciertas condiciones, generando daños a las personas, equipos y ambientes. El riesgo debe medirse considerando la severidad del daño y la probabilidad que ocurra.

La exposición continua a factores de riesgos puede ocasionar enfermedades respiratorias, cáncer, afectaciones al aparato locomotor, problemas, disminución y pérdidas auditivas, enfermedades del aparato circulatorio, problemas derivados del estrés (adicciones, suicidios, etc.), accidentes, lesiones y otros.

Peligro.- En la seguridad laboral se define al peligro como la fuente, situación o actividad con potencialidad para producir daño a nivel de lesión, enfermedad o muerte del trabajador, daños a la propiedad y/o al medio ambiente. Estas lesiones pueden ser el resultado de un accidente o de una enfermedad como resultado de la exposición continua a uno o varios agentes nocivos.

Accidentes.- Se entiende por accidente de trabajo, según el Art. 345 del Código de Trabajo del Ecuador, a: “todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena”.

Según la legislación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para que un hecho sea considerado como accidente laboral debe cumplir los siguientes elementos:

- Que el hecho sea súbito e imprevisto.
- Que genere una lesión temporal, definitiva o la muerte
- Que sea resultado de la actividad para la cual el trabajador fue contratado.

Presentismo Laboral.- El término tiene varias connotaciones, la primera se orienta a la presencia del trabajador más allá de su horario de trabajo, pero esta presencia va asociada también a los niveles de productividad, es decir,

que un empleado puede estar en su sitio de trabajo y no ser productivo. También se lo asocia a la presencia del trabajador para no perder su trabajo pero no para aportar a su entidad.

Absentismo Laboral.- Es la ausencia o abandono del puesto de trabajo, las mismas que pueden ser el resultado de diversas situaciones, entre las cuales se pueden mencionar:

- Relacionadas con problemas de salud, justificadas y no justificadas
- No relacionadas con problemas de salud: vacaciones, licencias y permisos, actividades sindicales, personales u otras que pueden o no tener justificación.

Recinto Portuario.- Es el espacio comprendido entre las obras de abrigo o línea externa de demarcación del área operativa acuática y el límite perimetral terrestre del área en que se ubican las instalaciones e infraestructuras portuarias.

Zona Primaria Portuaria.- Parte del territorio portuario que comprende los recintos aduaneros, espacios acuáticos o terrestres destinados o autorizados para las operaciones de desembarque, embarque, movilización o depósito de las mercancías; las oficinas, locales o dependencias destinadas al servicio directo del puerto.

Rotación Laboral.- La expresión se utiliza para nombrar el cambio de empleados en una empresa. Se dice que el personal rota cuando trabajadores se van de la compañía por despidos o renuncias y son posteriormente reemplazados por otros empleados que cubren sus puestos y asumen sus funciones.

Satisfacción laboral.- Es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Se considera alta valía por estar directamente relacionado con la calidad del trabajo y los niveles de productividad.

Condiciones de trabajo.- Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo los aspectos ambientales, tecnológicos y cuestiones de organización y ordenación del trabajo.

Clima laboral.- Es el medio ambiente físico y humano en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción del personal y está relacionado con la forma de relacionarse y la cultura de la empresa.

3. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

La investigación forma parte de la naturaleza del individuo, siendo esta una aseveración muy acertada de Hernández et al. (2014), siendo que la actividad tiene características propias que tendrán relación directa a la magnitud o relevancia de la misma. Una de las condiciones de mayor notabilidad en una investigación de carácter científico, es el grado de confiabilidad de los resultados, mismos que deben ser validados apropiadamente para garantizar su exactitud.

La presente investigación hace una recolección de información de una población sobre dos temas específicos, por lo que parte siendo un estudio descriptivo que nos permitirá hablar sobre el cómo de las situaciones revisadas.

Es un estudio descriptivo correlacional porque deseamos establecer qué tipo de dinámica existe entre los conceptos o variables aquí establecidas, para lo cual también realizamos un estudio cuantitativo al utilizar una escala que arroje valores numéricos en sus resultados, que a su vez nos permite fácilmente, en base a ello, determinar si éstos son positivos o negativos y cómo se relacionan estos resultados entre las variables.

Resulta muy interesante revisar la literatura sobre Metodología de la investigación, en ellas se puede apreciar que los procesos de investigación no son rígidos y que pueden sufrir variantes a lo largo de la misma, es decir que pueden partir con un tipo e ir variando en función de los objetivos o hallazgos, además de poder concluir que entre un tipo y otro, hay situaciones que pueden generar similitudes importantes entre unas y otras o incluso incorporar en un mismo proceso de investigación, dos tipos de investigación que a nivel teórico

podrían resultar antagónicas. Cazau (2006) acoge los criterios de Gordon Dankhe e incluye en su obra una Tabla que resume la Tipología del mencionado autor.

Tabla9: Tipos de investigación

Tipo de investigación	Esquema	Propósitos
Exploratoria	X Y -	Identifican variables promisorias
	X-----Y -	Sugieren relaciones potenciales entre variables
Descriptiva	X Y -	Describen –miden- las variables identificables
	X-----Y -	Pueden sugerir relaciones potenciales entre variables
Correlacional	X-----Y -	Determinan correlación entre variables (predicciones más firmes)
Explicativa	X-----	Sugieren vínculos causas entre las variables. O sea, buscan explicar por qué están correlacionadas (explican una variable a partir de otra/s)
	>Y	

Fuente: Dankhe (1986)

En la tabla se puede apreciar como los propósitos entre los tipos de investigación guardan una armonía que permite su integración, en menor escala dentro de una metodología definida como la desarrollada en el presente estudio.

3.2. Diseño de la Investigación

El diseño de la Investigación es básicamente las técnicas de recolección de información y es ahí donde centra su importancia. Sin embargo, en relación a los autores, se pueden considerar varias versiones. En algunos autores, anclan el tipo de diseño a la metodología, en otros casos no, de igual manera, dependiendo del tipo del diseño se establece el tiempo de medición. Los diseños No Experimentales pueden clasificarse en

Transversal o Longitudinal. (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2010).

Acogiendo lo expuesto en la Introducción a la Investigación en la Ciencias Sociales (Cazau, 2006) se elabora una tabla resumen.

Tabla10: Versiones y Tipos de Diseño

VERSIÓN	TIPO DISEÑO	METODO
CAMPBELL Y STANLEY	Pre Experimentales	N/E
	Experimentales propiamente dichos	
	Cuasi Experimentales	
LEON Y MONTERO	Observación	Descriptivos
	Con encuestas	
	Experimentales con grupos	Experimentales
	De N = 1 (diseño de sujeto único)	Investigación Aplicada
	Diseños cuasi experimentales	
ARNAU GRAS	Experimentales simples	N/E
	Experimentales factoriales	
	Experimentales homogéneos	
	Intrasujeto (o de medidas repetidas)	
	Experimentales no estadísticos	
	Pre Experimentales	
	Cuasi Experimentales	

Fuente: Elaboración Propia

Ante lo expuesto, se puede indicar que el diseño del presente estudio es No Experimental porque no se realizan cambios o afectaciones a las variables que se analizan, ni a su entorno, ni a los sujetos y Transversal porque la medición se aplica en un solo momento (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2010).

3.3. Unidad muestral

El Talento Humano de los cuatro puertos del Ecuador ubicados en Esmeraldas, Manabí, Guayas y El Oro (de norte a sur), tanto de las áreas operativas como de la zona primaria, son el centro de la presente investigación (unidad muestral).

3.4. Población de estudio

La población sujeta de estudio está expuesta en el objetivo de la investigación y aunque pareciera sencillo Hernández (2014) nos indica en sus publicaciones que no suele ser simple y genera confusiones, sobre todo por la forma de plantearse la interrogante a despejar.

Para Cazau (2006) la población debe ser perfectamente definida antes de proceder a definir la técnica para el cálculo de la muestra que se ajusta a las necesidades del problema y de los objetivos establecidos en la investigación.

Población es básicamente y de manera resumida, la totalidad del conjunto que conforma una entidad y es necesario redundar en los términos porque dentro de un conglomerado, puedo estratificar generando múltiples conjuntos dependiendo de afinidades o conveniencia de quien realiza la clasificación.

Bajo todas las concepciones descritas se trabajó con los funcionarios públicos que laboran en los puertos del Ecuador, la información se obtuvo a través de las áreas de Talento Humano de cada puerto, según el siguiente detalle:

Manta, Guayas, Puerto Bolívar, Esmeraldas

Tabla 11: Distribución de la población

Puertos	Nro. De Personas	Proporción
1	190	31.35%
2	112	18.48%
3	82	13.53%
4	222	36.64%
TOTAL	606	100.00%

Fuente: Elaboración: Propia

3.5. Tamaño de la muestra

Teniendo conocimiento de la población total de trabajadores de los puertos comerciales del Ecuador y habiéndose aplicado la fórmula para su cálculo, se tuvo acceso a un número mayor de participantes (324 trabajadores), los mismos que equivalen al 53.46% de la población total (606 Trabajadores)

En la muestra están considerados tanto hombres como mujeres distribuidos en las diferentes zonas o áreas del puerto.

La Zona Primaria comprende muelles y patios

Áreas de Accesos

Área Administrativa que corresponde al personal de procesos de trabajo administrativos propiamente dicho.

Para la selección de la muestra se utilizó la fórmula para una población finita:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{2.17^2 (0.5)(0.5)(606)}{(605)(0.002162625) + 2.17^2 (0.5)(0.5)} = \frac{713.39835}{2.485386} = 287$$

Donde:

Z: es una constante que depende del nivel de confianza que se va a asignar. El nivel de confianza indica el grado de certeza del cálculo del parámetro estadístico.

p: es la proporción de individuos que se posee en la población la característica de estudio. Este dato es generalmente desconocido y se suele suponer que $p=q=0.5$ que es la opción más segura.

q: es la proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es $1-p$.

d: es el error muestral deseado.

N: es el tamaño de la población o universo (número total de posibles encuestados).

El resultado de la muestra es 287 posibles encuestados aplicando un margen de error del 4.65% y un nivel de confianza del 97%. Lo que significa que, de no ser posible la encuesta al 100% de la población, el mínimo aceptable será lo arrojado por la fórmula. Sin embargo, tal como se menciona en el párrafo inicial, se logró la participación de un número mayor de trabajadores lo que robustece el estudio.

La distribución (D) de la población en base a la muestra se realiza considerando el porcentaje de la población del puerto (pp) sobre la población total (pt) multiplicado por el tamaño de muestra (m):

Tabla 12: Distribución de la muestra

Puertos	Población Puerto	Proporción	Distribución $D = (pp \div n) \times m$	Muestra Alcanzada
1	190	31.35%	$\frac{190}{606} * 287 = 90$	90
2	112	18.48%	$\frac{112}{606} * 287 = 54$	54
3	82	13.53%	$\frac{82}{606} * 287 = 39$	44
4	222	36.64%	$\frac{222}{606} * 287 = 106$	136
TOTALES			287 Trabajadores	324 Trabajadores

Fuente. Elaboración propia

3.6. Técnicas de recolección de datos

Se utilizaron dos instrumentos de medición, ambos validados internacionalmente.

En el caso de Compromiso Organizacional, se aplicó el instrumento diseñado por Meyer y Allen quienes desarrollan preguntas tendientes a determinar tres dimensiones del compromiso: continuidad, afectiva y normativa.

El cuestionario tiene una versión con 21 preguntas pero se trabajó con la que cuenta con 18 preguntas.

La validez y confiabilidad del Modelo de Meyer y Allen ha sido sujeto de estudios por diversos autores y en diversos países. Arciniegas y Gonzáles (2006) aplicaron un análisis factorial exploratorio con rotación oblimín, con la que se aprobaron las 3 dimensiones y demostraron su consistencia al obtener índices de consistencia interna de 0.79, 0.77 y 0.72 para las dimensiones Afectivo, Continuo y Normativo, respectivamente (Montoya E. , 2014).

Se realizó el análisis de confiabilidad del instrumento aplicado en Ecuador y se obtuvo un resultado de 0.641, existen autores que consideran que el resultado debe ser superior a 0.7 para considerar la herramienta, sin embargo existen varios autores que interpretan las magnitudes de las escalas con ciertas diferencias:

Tabla 13: Escala e interpretación de la magnitud del Coeficiente de Correlación o Asociación

Coeficiente de Correlación	Magnitud
0.70 a 1.00	Muy fuerte
0.50 a 0.69	Sustancial
0.30 a 0.49	Moderada
0.10 a 0.29	Baja
0.01 a 0.09	Despreciable

Fuente. Sierra Bravo (2001), tomado de Corral (2009)

Tabla 14: Interpretación de la magnitud del Coeficiente de Confiabilidad de un instrumento

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy Alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

Fuente: Ruiz (2002), Palella y Martins (2003); tomado de Corral (2009)

Tabla 15: Interpretación de la escala del Coeficiente de Confiabilidad de un instrumento

Rangos	Magnitud
1.0	Confiabilidad perfecta
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.60 a 0.65	Confiable
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.53 a menos	Confiabilidad nula

Fuente: Herrera, Mathiesen y Hillerns(1998)

Por lo tanto, la confiabilidad de la herramienta aplicada se considera sustancial (según Sierra), alta (según Ruiz) o confiable (según Herrera).

Para medir los Riesgos Psicosociales se trabajó con el método FPSICO, El método fue diseñado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo de España (INSHT) en formato AIP (Aplicación Informática para la prevención). Contiene preguntas (89) que evalúan nueve (9) factores con escalas de cero (0) a cinco (5).

Los factores sujetos de estudio son: Tiempo de Trabajo, Autonomía, Carga de Trabajo, Demandas Psicológicas, Variedad y Contenido, Participación-Supervisión,, Interés por el trabajador – Compensación, Desempeño del Roly Relaciones y apoyo Social. Las propiedad métricas incluyen el coeficiente de fiabilidad del instrumento, mediante el alfa de Cronbach = 0.895 (0=1108), resultante de su aplicación en una muestra de 1718 trabajadores (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012).

En cuanto a la validez de criterio de la herramienta, se realizó con el cálculo del coeficiente de correlación entre los resultados de la aplicación del cuestionario y los resultados de la Escala General de Satisfacción y el Cuestionario de Salud General, aplicando el coeficiente de la correlación de Pearson (Cook, Hepworth, Wall y Warr, 1981).

Para la recolección de la muestra se realizó un acercamiento previo con los Directores de Talento Humano de los Puertos. Con ellos se sostuvo una conversación en la que se explicó los objetivos de la investigación. Conocedora de la dificultad de lograr colaboración al igual que la necesidad de todas las entidades públicas de cumplir con un plan de capacitación anual, se ofertó brindar una capacitación gratuita en torno a Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales, para poder contar con 30 minutos al final de la charla para poder aplicar las evaluaciones.

A los asistentes a las reuniones se les brindó la charla procurando desarrollar en ellos el interés para poder ser sujeto de la evaluación a fin de generar alguna evidencia en cuanto a su situación, sea esta positiva o negativa.

A las instituciones se les hizo entrega de los resultados de las encuestas y se logró sostener algún diálogo únicamente con dos de los puertos, siendo casi nula la apertura o interés por los resultados, en los otros dos puertos.

Los participantes se sintieron algo tensos ante lo extenso del cuestionario de Riesgos Psicosociales, pero el contar con una medición con alta precisión amerita los esfuerzos generados en el proceso tanto por el evaluador como por el evaluado.

3.7. Técnicas para el procesamiento de la información (Tabulación e interpretación).

La herramienta de medición de Meyer y Allen cuenta con su metodología de procesamiento de la información que se desarrolla de forma manual.

Para procesar y analizar la información se utilizará el paquete estadístico SPSS para Windows. La calidad de la medida de la escala se realizará valorando su consistencia interna y validez de constructo, primero se realizará un análisis de frecuencias de los reactivos, posteriormente un análisis de grupos contrastados, para ello se obtendrán los valores mínimos (primero de los cuartiles) y máximos (cuarto de los cuartiles), que finalmente se compararán para conocer el grado de discriminación de los reactivos mediante estadísticos de correlación y el Chi- Cuadrado.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

En la presente investigación se trabajó con dos variables diferentes, cada una de ellas con características propias, por lo tanto se presentan primero el análisis de los resultados de Compromiso Organizacional, Riesgos Psicosociales y finalmente las correlaciones de ambas. Para lo expuesto se procedió con la caracterización de la muestra.

4.1.1. Análisis Descriptivos

Tabla 16. Distribución de la muestra por Puertos

Estadísticos		
Puerto		
N	Válidos	324
	Perdidos	0

Puerto				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Puerto 1	90	27,8	27,8
	Puerto 2	54	16,7	44,4
	Puerto 3	44	13,6	58,0
	Puerto 4	136	42,0	100,0
	Total	324	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

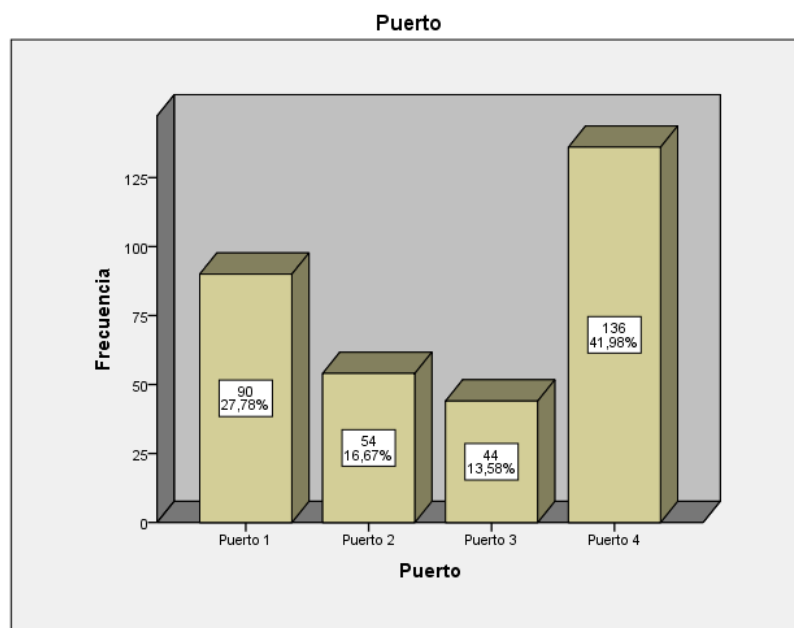


Figura 11. Distribución de la muestra por Puertos

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

El Ecuador registra cuatro puertos públicos dispuestos a lo largo de su borde costero, uno en cada provincia con salida al mar, Esmeraldas al norte, Manabí y Guayas en el Centro y El Oro al sur. Todos estos puertos están actualmente concesionados, por ello han disminuido notablemente el número de colaboradores directamente relacionados en su nómina.

El Puerto 2, el más grande y de mayor movimiento aporta únicamente con un total del 16.67% de la muestra, equivalente a 54 participantes; prácticamente la totalidad de sus áreas se encuentra a cargo de terceros y su acceso es de alta complejidad.

El Puerto 4, se especializó en la transportación de crudo y derivados, fue concesionado, posteriormente retornó al Estado y hoy se encuentra nuevamente en proceso de concesión. Mantiene un significativo número de trabajadores por lo que se pudo contar con la participación de 136 trabajadores equivalentes al 41.98% del total de sujetos de estudio. El Puerto 1, cuya actividad principal es el manejo de carga suelta, es el segundo con mayor número de funcionarios, por encontrarse, al momento de la

investigación, como un puerto público, sin embargo posteriormente fue concesionado. En este puerto se logró la participación de 90 funcionarios, equivalentes al 27.78% del total de la muestra. Finalmente el Puerto 3, también concesionado, fue sujeto de la desvinculación de un importante número de empleados, lo que limitó la participación a 44 funcionarios que representan el 13.58% de la muestra.

Tabla 17. Distribución de la muestra según la Edad

Estadísticos					
Edad					
N	Válidos	324			
	Perdidos	0			

		Edad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	16- 24	33	10,2	10,2	10,2
	25 - 34	91	28,1	28,1	38,3
	35 - 44	86	26,5	26,5	64,8
	45 - 54	73	22,5	22,5	87,3
	55 - 64	37	11,4	11,4	98,8
	65 o más	4	1,2	1,2	100,0
	Total	324	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración Propia

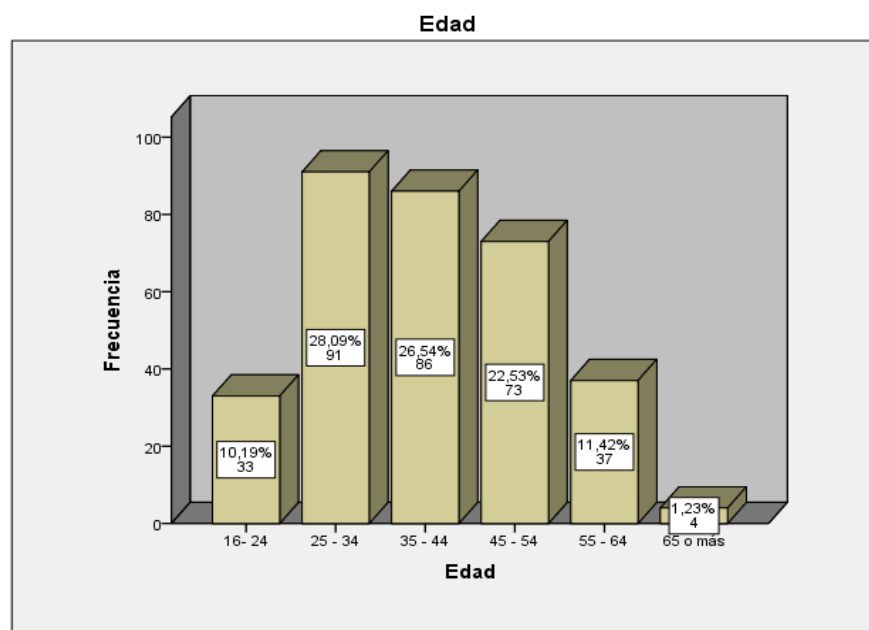


Figura 12. Distribución de la muestra según la Edad

Fuente. Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

Se escogieron seis rangos de edad que abarcan a trabajadores desde los 16 años, que es muy poco usual pero no imposible, hasta personas que ya han superado el rango de edad para la jubilación, que es de 65 años, toda vez que muchas personas prefieren continuar trabajando en lugar de retirarse, por diversas razones, que van desde lo personal hasta lo económico.

El mayor grupo de colaboradores están entre los 25 y 34 años de edad, con un total de 91 personas equivalente al 28.09% del grupo encuestado; y, el menor grupo recae en las personas mayores de 65 años con un total de 4 personas encuestadas (1.23%). Otros dos grandes grupos son los rangos comprendidos entre los 35 a 44 años con 86 trabajadores equivalente al 26.54% de la muestra y los comprendidos entre 45 y 54 años con 73 trabajadores que representan el 22.53% de la muestra. Finalmente los trabajadores cuyas edades están en el rango de los 16 a 24 años, tuvieron una participación de 33 trabajadores que representan el 10.19% de la muestra; y, el grupo comprendido entre los 55 y 64 años, participaron con 37 personas que equivalen al 11.42% de la muestra.

Tabla 18: Distribución de la muestra según el Género

Estadísticos					
Género					
N	Válidos	324			
	Perdidos	0			
Género					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Hombre	229	70,7	70,7	70,7
	Mujer	95	29,3	29,3	100,0
	Total	324	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración Propia

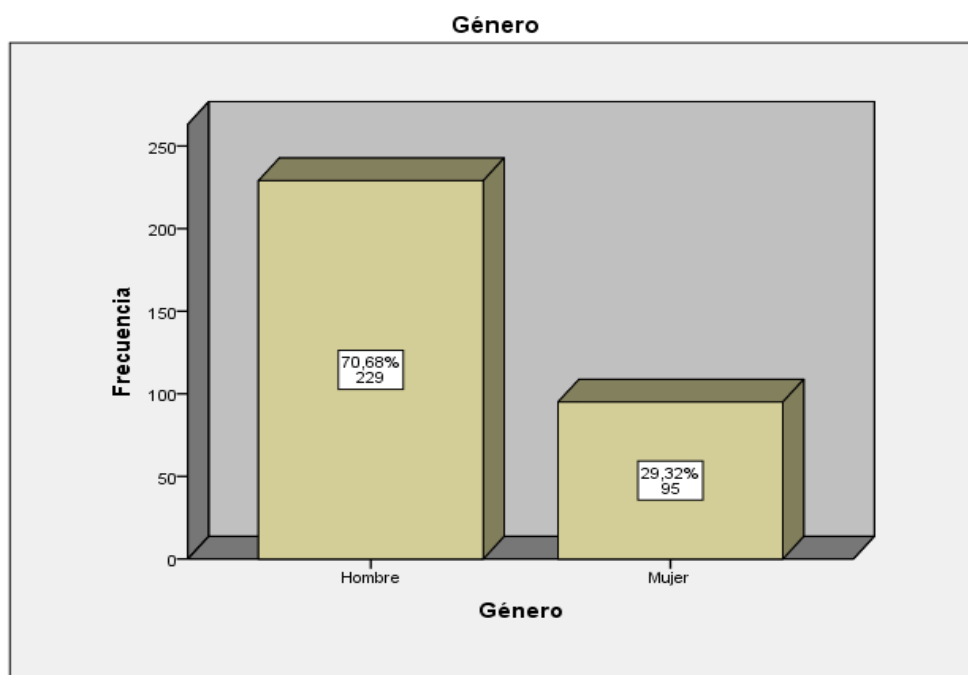


Figura 13. Distribución de la muestra según el Género

Fuente. Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

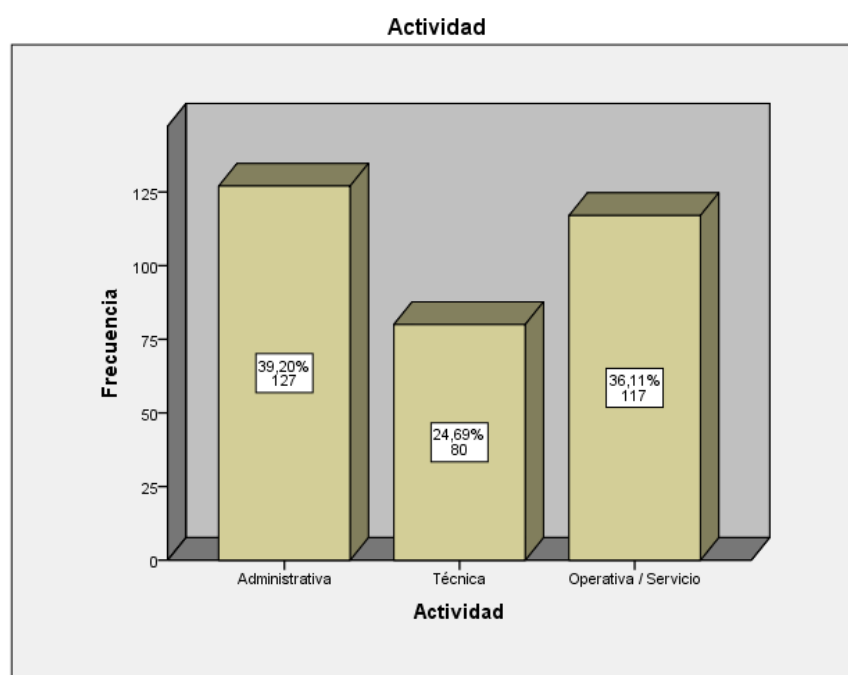
En la distribución del género se nota una importante diferencia marcada por un 70.68% de la muestra para el género masculino (229 trabajadores) y solo un 29.32% del género femenino (95), situación que es totalmente comprensible por la naturaleza de la actividad y porque el mayor número de trabajadores del sector portuario se concentra en la zona primaria, es decir muelles, patios, control de operaciones y de seguridad; mientras que el género femenino está concentrado mayoritariamente en las áreas administrativas, que no es la más representativa dentro del sector.

Tabla 19. Distribución de la muestra según la Actividad

Estadísticos				
Actividad				
N	Válidos	324		
	Perdidos	0		

Actividad				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Administrativa	127	39,2	39,2	39,2
Técnica	80	24,7	24,7	63,9
Operativa / Servicio	117	36,1	36,1	100,0
Total	324	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración Propia

**Figura 14. Distribución de la muestra según la Actividad**

Fuente. Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

En concordancia a lo expuesto en la interpretación de la distribución por género, el análisis de las actividades nos reafirma que el mayor número de personal se concentra en las áreas técnicas y Operativas o de Servicio, ambas propias de la zona primaria portuaria.

Puntualmente el área técnica contó con la participación de 80 trabajadores equivalentes al 24.69% de la muestra, el área Operativo y/o de Servicio, 117 trabajadores que representan el 36.11%, sumadas las dos áreas conforman una mayoría del 62.6%, mientras que el área Administrativa compuesta por 127 trabajadores, equivalen al 39.20%, que visto de manera independiente se supondría mayoría.

Tabla20. Distribución de la muestra según la Situación Laboral

Estadísticos				
Sit. Laboral				
N	Válidos	324		
	Perdidos	0		

Sit. Laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nombramiento	209	64,5	64,5	64,5
Contrato	115	35,5	35,5	100,0
Total	324	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración Propia

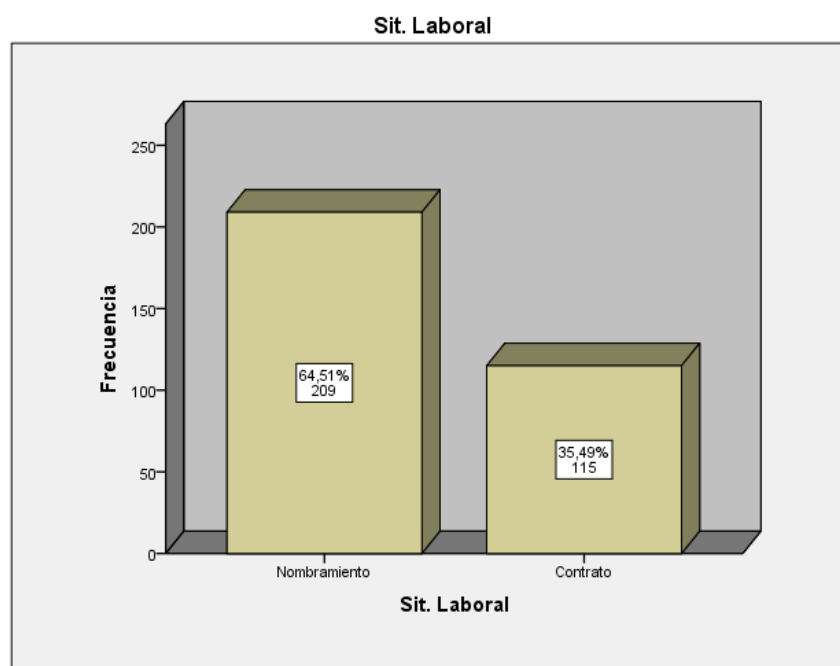


Figura 15. Distribución de la muestra según la Situación Laboral

Fuente. Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

Tal como ha sido mencionado, los puertos del Ecuador se encuentran concesionados, pero al momento del estudio uno de ellos estaba inmerso en el proceso y otro continuaba en el proceso de ajustes una vez que la concesión ya se había dado.

Al dar en concesión una entidad, ésta se ve sujeta a una serie importante de cambios entre los cuales está el recorte de personal, por lo tanto debemos inferir que las cifras obtenidas son el resultado de la dinámica en la que se encontraban o encuentran insertos los puertos del país en dicho momento del tiempo.

El 64.51% de los trabajadores de los puertos (209 trabajadores) están como empleados fijos de sus instituciones o como bien se conoce en el Ecuador, son funcionarios de carrera o de nombramiento; mientras que el 35.49% (115 trabajadores) están con contratos ocasionales.

Tabla 21. Distribución de la muestra según la Antigüedad en la Empresa

Estadísticos				
Antigüedad Empresa				
N	Válidos	324		
	Perdidos	0		

Antigüedad Empresa				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1- 5 años	171	52,8	52,8
	6-10 años	62	19,1	71,9
	11 o más	91	28,1	100,0
	Total	324	100,0	100,0

Fuente. Elaboración Propia

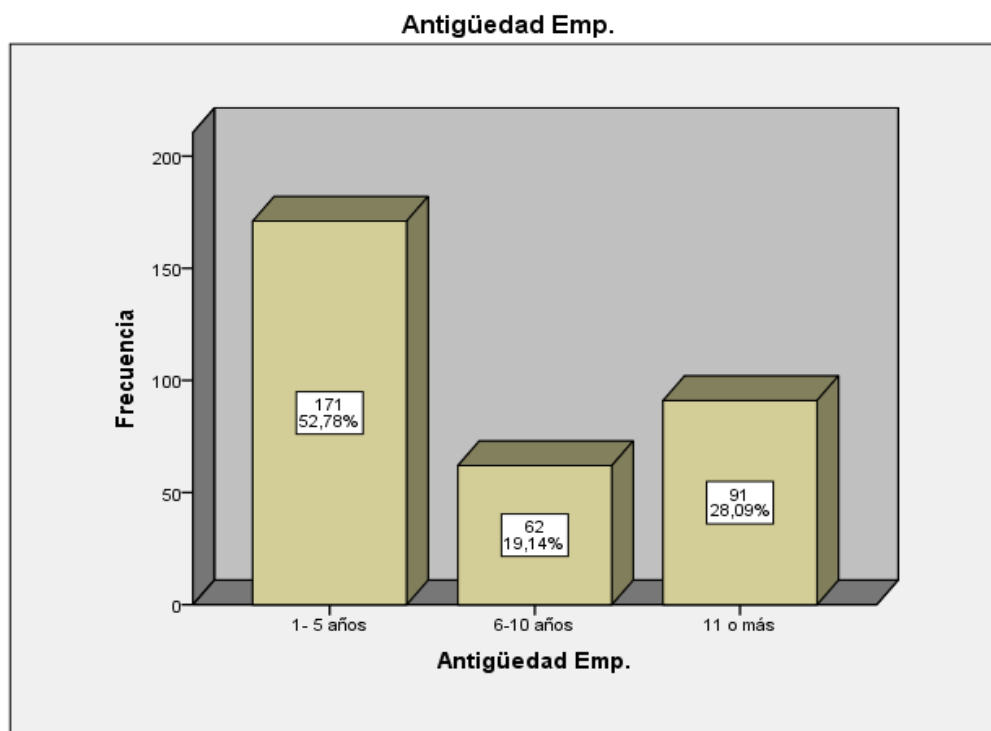


Figura 16: Distribución de la muestra según la Antigüedad del trabajador en la Empresa

Fuente. Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

El análisis de los Tablas y el gráfico nos muestra que el 52.78% de los trabajadores encuestados, esto es 171 colaboradores, han permanecido en la empresa entre 1 a 5 años; el 19.14 % (62 trabajadores) entre 6 a 10 años; y, el 28.09% (91 trabajadores) más de 11 años. Se debería concluir que en el sistema Portuario Nacional, el personal con nombramiento represente una tercera parte de la nómina total y que por lo tanto, el personal con contrato tiene un porcentaje de rotación que debe ser considerado. Sin embargo, habría también que validar si el porcentaje de personal con contrato corresponde a áreas de servicio en donde el movimiento suele ser habitual.

Tabla22. Distribución de la muestra según la Antigüedad en el puesto

Estadísticos				
Antigüedad Puesto				
N	Válidos	324		
	Perdidos	0		

Antigüedad Puesto				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
1-5 años	202	62,3	62,3	62,3
6-10 años	57	17,6	17,6	79,9
11 o más	65	20,1	20,1	100,0
Total	324	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración Propia

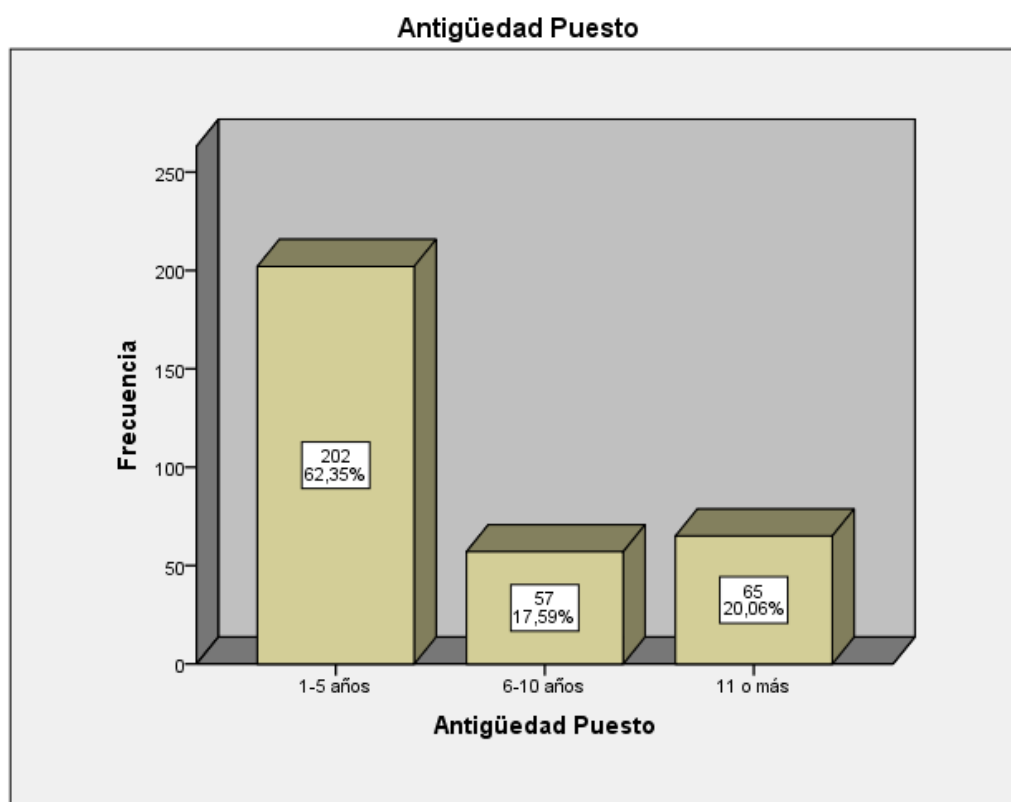


Figura 17. Distribución de la muestra según la Antigüedad del trabajador en el Puesto

Fuente. Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

La antigüedad en el puesto guarda armonía con la antigüedad en la empresa, aunque las cifras no son exactamente las mismas. En esta variable descriptiva sujeto de análisis, los trabajadores mayoritariamente se mantienen en sus puestos de trabajo de 1 a 5 años, antes de hacer cambios o de desvincularse de su trabajo, el porcentaje asciende al 62.35% de la muestra y corresponde a un total de 202 empleados. Se observa también que un importante 20.06% de los trabajadores (65 personas) han permanecido por más de 11 años ejerciendo la misma actividad, sin cambios de nominación o posición. Finalmente existe un 17.59% de los trabajadores (65 personas) de la muestra, que han permanecido desarrollando las mismas actividades, entre 6 y 10 años.

Tabla 23. Distribución de la muestra según el Salario

Estadísticos				
Salario				
N	Válidos	324		
	Perdidos	0		

Salario				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Menos de \$500,00	67	20,7	20,7
	\$500,00 - \$1500,00	225	69,4	90,1
	\$1501,00 - \$2500,00	30	9,3	99,4
	\$2501,00 o más	2	,6	100,0
	Total	324	100,0	100,0

Fuente. Elaboración Propia

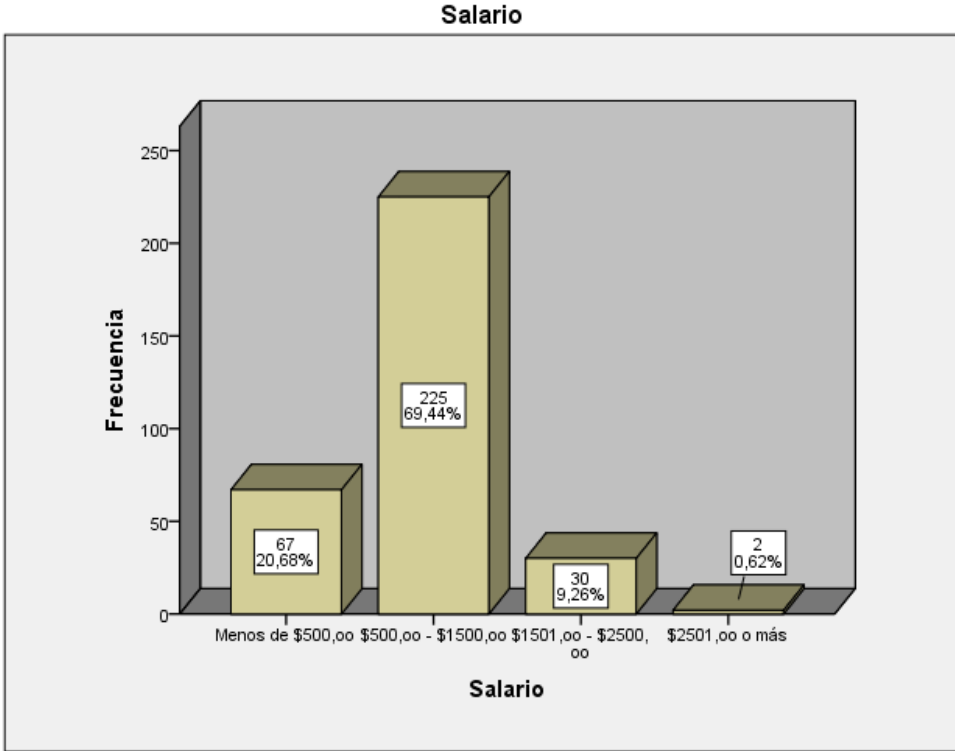


Figura 18. Distribución de la muestra según el Salario del trabajador
Fuente. Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

Ecuador tiene una tabla salarial aprobada para el sector público del país, sin embargo, los puertos se manejaban con ciertas políticas que le permitieron en su momento, que muchos funcionarios alcanzaran compensaciones salariales propias de niveles directivos, sin que el cargo o las funciones estuvieran acorde al mismo.

Dentro de la escala descrita las entidades contratan personal bajo un rango salarial que oscila entre los 600 y los 1600 dólares, quedando los salarios superiores a este rango, destinados a la contratación de Directores zonales, pero como se puede observar en la tabla y las gráficas, hay un número no despreciable de funcionarios (30) que oscilan entre los 1500 dólares y los 2500 dólares, equivalentes al 9.26% de la muestra; y tenemos el caso de dos

funcionarios, que superan la máxima salarial asignada a los grados de Directores zonales, al percibir sobre los \$2500,00 dólares, ellos representan el 0.62% de la muestra.

Tal como se menciona, el mayor número de trabajadores se encuentran en el rango de \$500 y los \$1500,00 constituyéndose en el 69.44% de la muestra, es decir 225 personas. Finalmente están aquellos trabajadores que perciben menos de \$500,00 es decir que están posiblemente con el salario básico, que en Ecuador es de \$394,00 (año 2019); este grupo representa el 20.68% de la muestra y está conformado por 67 personas.

Análisis de Resultados Bivariados

Sexo vs Actividad, Situación Contractual, Antigüedad en la Institución, Antigüedad en el Puesto y Remuneración

Tabla 24. Distribución de los trabajadores según sus características contextuales por sexo.

		Hombre	Mujer	Total		Chi-Square	P-value
				Count	Total %	Statistic	(2-sided)
ACTIVIDAD	Administrativa	29.30%	55.80%	127	35.9%	32.05	0.000
	Técnica	23.60%	32.50%	80	25.8%		
	Operativa	47.20%	11.70%	117	38.2%		
SITUACIÓN	Nombramiento	60.70%	72.70%	209	63.7%	3.607	0.058
CONTRATO	Contrato	39.30%	27.30%	115	36.3%		
ANTIGÜEDAD INST	1-5 años	54.60%	50.60%	171	53.6%	6.445	0.040
	6-10 años	21.00%	11.70%	62	18.6%		
	11 años y más	24.50%	37.70%	91	27.8%		
ANTIGÜEDAD PUESTO	1-5 años	63.30%	59.70%	202	62.4%	3.323	0.190
	6-10 años	18.30%	13.00%	57	17.0%		
	11 años y más	18.30%	27.30%	65	20.6%		
SUELDO	300 - 900	27.10%	5.30%	67	21.6%	17.669	0.001
	901 - 1500	62.90%	85.50%	225	68.5%		
	1501 - 2100	9.60%	7.90%	30	9.2%		
	2101 - 2700	0.40%	1.30%	2	0.7%		
	2701 y más	0.00%	0.00%	0	0.0%		

Fuente. Elaboración Propia

En la tabla Nro. 24 se muestra que los hombres de esta encuesta son en un 47.20% de actividad operativa, la mayoría 60.70% tienen un contrato con Nombramiento, el 54.60% tienen una antigüedad en la Institución de 1 a 5 años y coincidentemente, la mayoría, 63.30%, tienen una antigüedad de 1 a 5 años en su puesto laboral. El 62.90% de los hombres reciben salarios de 901 a 1500 dólares.

En el mismo Tabla (Tabla Nro. 24) se observa que 55.80% de mujeres tienen actividad administrativa, 72.70% tienen nombramiento en la Institución, 50.60% tienen de 1 a 5 años en la Institución, 59.70% de 1 a 5 años en el puesto y la gran mayoría 85.50% tienen salarios entre 901 y 1500 dólares.

Se realizó la prueba Chi-cuadrado para buscar diferencias significativas entre proporciones de hombres y mujeres en cada atributo, las hipótesis nula (H_0) y alternativa (H_1) fueron las siguientes.

$$H_0: p_{hombre} = p_{mujer}$$

$$H_1: p_{hombre} \neq p_{mujer}$$

Se entenderá que la hipótesis nula es que no existe diferencias entre las proporciones de hombres y mujeres, en tanto la hipótesis alterna indica que existe diferencia significativa entre hombres y mujeres. Se utilizará la regla de decisión del Valor-p para rechazar o no rechazar la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5% según el siguiente enunciado.

Si (Valor-p < 0.05) entonces Rechazar H_0

Se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres en la tabla 1 para los siguientes atributos: Actividad en la empresa (valor-p = 0.000), Antigüedad institucional (valor-p = 0.040) y Sueldo (valor-p = 0.000). Indicando que el sexo del encuestado afecta o tiene influencia sobre la actividad en la empresa, de hecho se observan más mujeres en puestos administrativos y más hombres en puestos operativos; el sexo influye sobre la antigüedad en la Institución, las mujeres tienden a durar más en la Institución que los hombres pues hay 49.4% de mujeres que tienen más de 5 años en la Institución y hay 45.5% de hombres que tienen más de 5 años en la Institución; por último el sueldo también se ve influenciado por el sexo del sujeto, la gran mayoría de mujeres 85.50% reciben salarios entre 901 y 1500 dólares, en tanto 62.90% de hombres reciben ese mismo salario y otro 27.10% de hombres reciben salarios de 300 a 900 dólares. Siendo todas estas diferencias mencionadas, significativas.

4.1.2. Niveles de Compromiso Organizacional

El Compromiso Organizacional es la primera variable que revisaremos y nuestro estudio establecerá si existe relación entre sus diferentes dimensiones y los riesgos psicosociales, por ello se realiza una revisión de los niveles de compromiso desde cada una de las variables demográficas, determinando sus variaciones según sus características.

Tal como se especificó en la metodología, se ha trabajado con la escala de compromiso de Meyer y Allen, las mismas que establece tres (3) dimensiones de compromiso: normativo, afectivo y de continuidad. Las respuestas a las preguntas planteadas se clasifican en seis categorías: Totalmente en Desacuerdo (1), En Desacuerdo (2), Levemente en Desacuerdo (3), Levemente en Acuerdo (4), De Acuerdo (5) y Totalmente de acuerdo (6).

Para la obtención de una cifra que caracterice el nivel de compromiso total o por dimensión, se debe recordar que existen preguntas planteadas de forma negativa y que por lo tanto, a la hora de realizar la sumatoria, sus respuestas deben invertirse. Los items planteados de manera negativa son las preguntas 1, 10, 14, 15 y 18.

Considerando que nuestra escala de respuestas van de 1 a 6, nos permite establecer niveles de compromiso en Bajo, Medio y Alto, de la siguiente forma:

- Bajo de 1 a 12, en la que el trabajador no muestra una conexión consistente con su empresa, no se siente a fin a ella ni deberle nada que lo motive a permanecer en la misma.
- Medio de 13 a 24, hay empatía con la empresa, cierto nivel de identificación y ya se puede notar que el trabajador considera haber recibido beneficios de su permanencia en la empresa y por ello se da a ella y además muestra una sensación de pérdida si se retira.
- Alto de 25 a 36, el trabajador se muestra muy identificado con su empresa, siente que ésta realmente le brindado beneficios que lo

hacen sentir la necesidad de retribuir, además de considerar que el retirarse le significaría perder importantes logros.

Tabla 25. Puntaje promedio del Compromiso de los trabajadores en los Puertos

	<i>Continuo</i>	<i>Normativo</i>	<i>Afectivo</i>	<i>Compromiso</i>
Puerto 1	22,85	25,50	25,57	25,31
Puerto 2	25,33	28,57	29,09	26,70
Puerto 3	23,41	25,86	27,31	25,53
Puerto 4	22,91	25,63	26,00	24,85

Fuente. Elaboración Propia

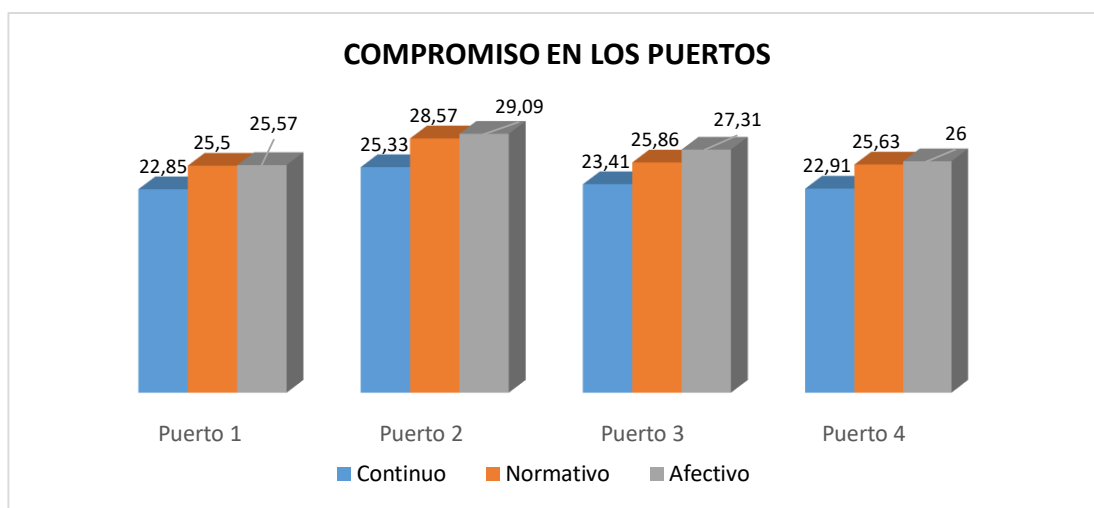


Figura 19. Puntaje Promedio del Compromiso de los trabajadores en los Puertos

Fuente. Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

La Tabla resumen (Nro. 25) muestra los valores de compromiso en los puertos, tanto por cada una de sus dimensiones como de manera global o integral. En dicho Tabla se han resaltado los valores mas bajos y los mas altos; en este estudio se aprecia que los niveles mas bajos se encuentran en el Dimensión Continuidad, cuyos valores numéricos los ubican como nivel medio en los Puertos 1, 3 y 4.

El Puerto Nro. 2 ha obtenido todos sus resultados en nivel alto y además ha obtenido los valores mas representativos en todas las dimensiones en relación a los demás puertos estudiados.

El nivel de compromiso en todos los puertos es Alto, según los resultados globales aunque bien se observa que esto es una constante en todas las dimensiones a excepcion de la de Continuidad, lo que no resulta contraproducente si partimos de lo controversial que resulta el tener altos niveles de Continuidad, que según los autores, representa que los colaboradores permanecen en la empresa y hacen algún esfuerzo por aportar en ella, toda vez que no tienen otra opciones. Por lo tanto, es positivo, desde el punto de vista del presente investigador, puesto que los niveles de Afectivo y Normativo, con ángulo positivo, tienen niveles altos y el de continuidad es medio, porque resulta en alguna medida complementario.

Tabla 26. Puntaje promedio de compromiso de los trabajadores según el sexo

	<i>Continuo</i>		<i>Normativo</i>		<i>Afectivo</i>		<i>Compromiso</i>	
	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>
Puerto 1	22,95	22,64	25,74	24,96	27,04	28,75	75,74	76,36
Puerto 2	25,05	25,94	29,02	27,59	29,11	29,05	83,19	82,58
Puerto 3	24,39	22,33	25,86	25,85	26,65	28,04	76,91	76,23
Puerto 4	22,67	23,87	25,72	25,27	25,35	28,38	73,75	77,48

Fuente. Elaboración Propia

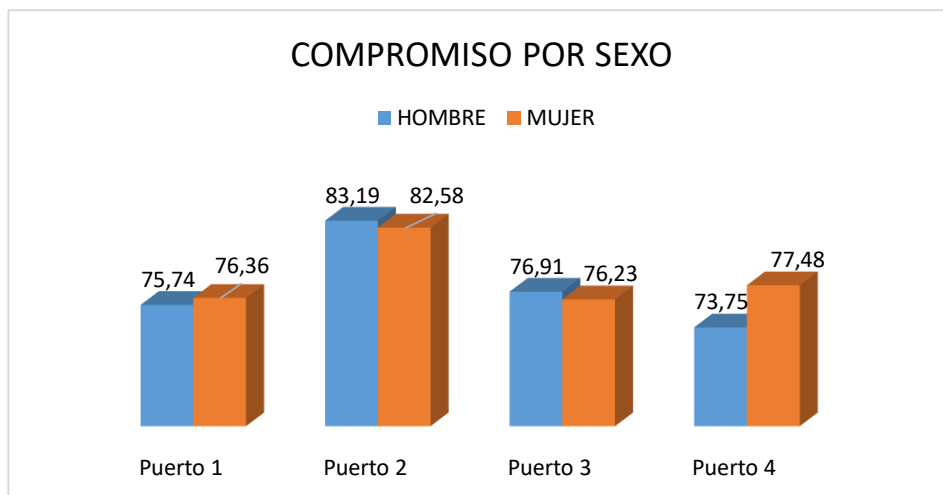


Figura 20. Puntaje promedio del Compromiso de los trabajadores según el Sexo

Fuente. Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

La Tabla Nro. 26 nos brinda una información detallada de los resultados de la medición de compromiso pero clasificada en base al sexo de los participantes, sin embargo al analizar las figuras (20) no logramos mayor lectura, es visible que en dos de los puertos el compromiso es mayor en los hombres y en los otros dos puertos es mayor en las mujeres, sin embargo la tabla (23) si nos muestra en que dimensiones hay diferencias y como la percepción va generando los resultados aquí mostrados.

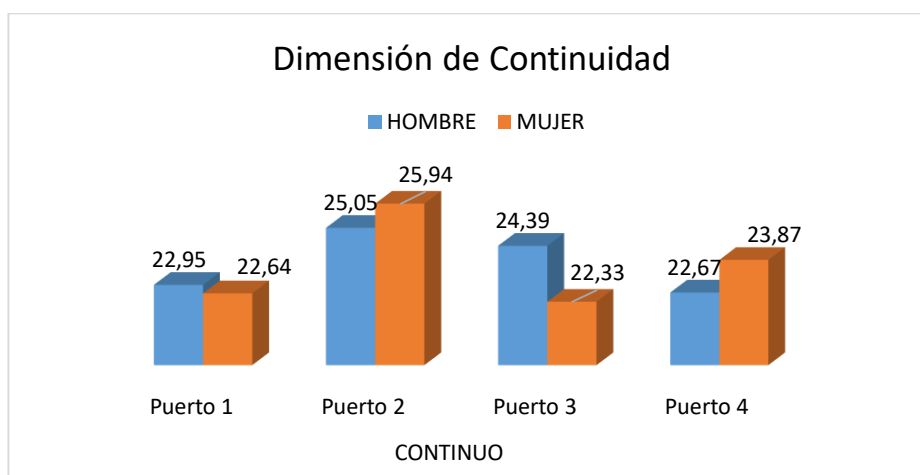


Figura 21: Puntaje promedio de la Dimensión Continuo según el Sexo de los trabajadores

Fuente. Elaboración Propia

En la Dimensión de Continuidad (Figura 21), se presenta la misma situación que el compromiso total, es decir que en dos puertos se imponen las mujeres y en los otros dos los hombres, por lo tanto no podríamos hacer una mayor interpretación. En el caso del puerto 2, los niveles de la dimensión son Altos y es mayor en las mujeres, mientras que en los otros tres puertos los niveles de esta dimensión son Medio, aunque en el puerto 3 los hombres se encuentran en Alto por pocas décimas y la diferencia entre los resultados de Hombre y Mujer es alto en relación a los otros puertos.

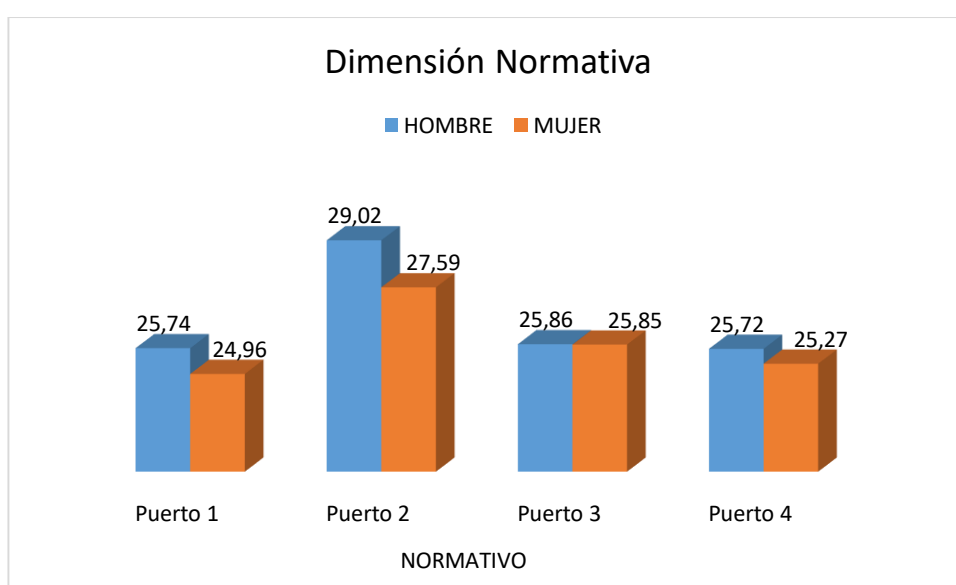


Figura 22. Puntaje promedio de la Dimensión Normativa según el Sexo de los trabajadores

Fuente. Elaboración Propia

En cuanto a los resultados del Compromiso Normativo por sexo (Figura Nro. 22), ya se puede notar una clara tendencia, pues en todos los puertos este compromiso se acentúa en los hombres y en todos los casos es Alto.

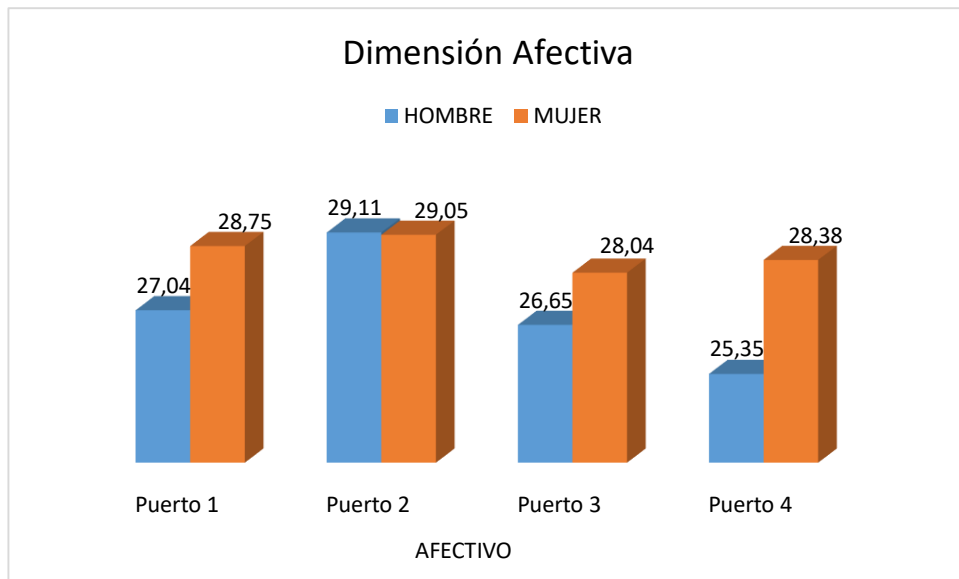


Figura 23. Puntaje promedio de la Dimensión Afectiva según el Sexo de los trabajadores

Fuente. Elaboración Propia

Finalmente el Compromiso Afectivo (Figura 23) muestra una situación inversa a la del compromiso Normativo pues en esta dimensión del compromiso organizacional, las mujeres muestran mayores valores, a excepción del puerto 2, donde los hombres se imponen con una diferencia mínima.

Los resultados expuestos nos permiten notar cuáles dimensiones están más desarrolladas en uno u otro Sexo, dándonos mayor claridad sobre los resultados globales de Compromiso nos daban cierta equivalencia entre hombres y mujeres sin mostrarnos una tendencia muy clara o contundente.

Las dimensiones Normativa y Afectiva, según los autores revisados, muestran similitud, aunque la diferencia sería un apego emocional (Afectivo) versus un apego o empatía a la estructura organizacional, el afectivo se destaca en la mujeres y el normativo en los hombres, lo que resultaría, bastante apegado a la realidad propia de los individuos según su sexo.

Tabla 27. Puntaje promedio de compromiso de los trabajadores según la Edad.

		EDADES					
		16 – 24	25 – 34	35 – 44	45 - 54	55 - 64	65 en adelante
CONTINUO	Puerto 1	23.44	23.56	21.56	22.50	25.00	
	Puerto 2	26.57	25.40	25.11	25.40	23.83	30.00
	Puerto 3	25.00	21.22	23.54	24.23	24.12	
	Puerto 4	22.87	22.95	22.38	21.72	25.31	30.00
NORAMTIVO	Puerto 1	23.33	24.16	26.53	25.37	27.90	
	Puerto 2	32.43	28.56	27.77	27.53	27.50	31.00
	Puerto 3	16.00	24.88	25.54	26.23	28.12	
	Puerto 4	25.12	25.71	25.79	25.37	26.92	22.33
AFECTIVO	Puerto 1	25.44	26.24	28.16	29.37	28.20	
	Puerto 2	32.57	28.50	28.67	27.60	29.83	36.00
	Puerto 3	20.00	27.00	25.69	26.54	32.50	
	Puerto 4	26.12	26.29	27.23	24.27	26.46	22.00
COMPROMISO	Puerto 1	24.07	24.65	25.42	17.77	27.03	
	Puerto 2	30.52	27.39	27.18	26.84	27.06	32.33
	Puerto 3	20.33	24.37	24.92	25.67	28.25	
	Puerto 4	24.70	24.98	25.14	23.79	26.23	24.78

Fuente. Elaboración Propia

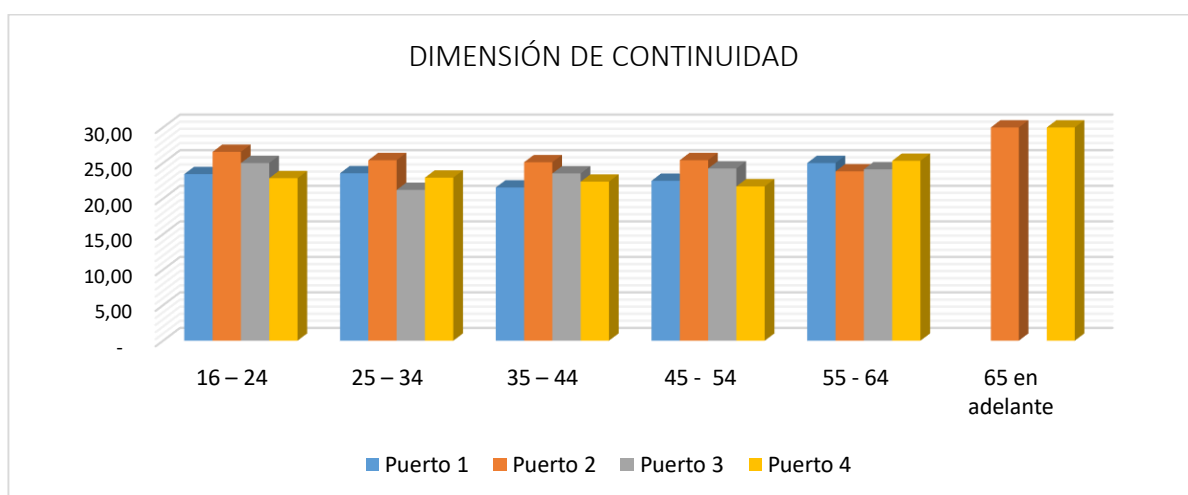


Figura 24. Puntaje promedio de la Dimensión de Continuidad en los Puertos

Fuente. Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

Analizar los niveles de Compromiso de los Puertos, tal como se muestra en la tabla Nro. 27 , podría resultar algo complejo si se observa en su totalidad. En la Figura Nro. 24 se visualiza la distribución de la Dimensión de Continuidad según las edades y en el rango de 65 años o mas, se ubica el nivel más alto de esta dimensión, mientras que la cifra mas baja que equivale a nivel medio, está ubicada en el rango de 25 a 34 años, lo que guarda total armonía con las teorías dadas sobre esta dimensión, misma que ha sido considerada como de interpretación inversa, es decir que un alto resultado si bien representa el deseo de permanencia, también nos indica que la motivación es el no tener otras opciones, por ello en el personal de más edad es donde se focalizan los resultados más altos y lo inverso en los más jóvenes que obviamente consideran que tienen otras alternativas o que están en posibilidad de conseguirla.

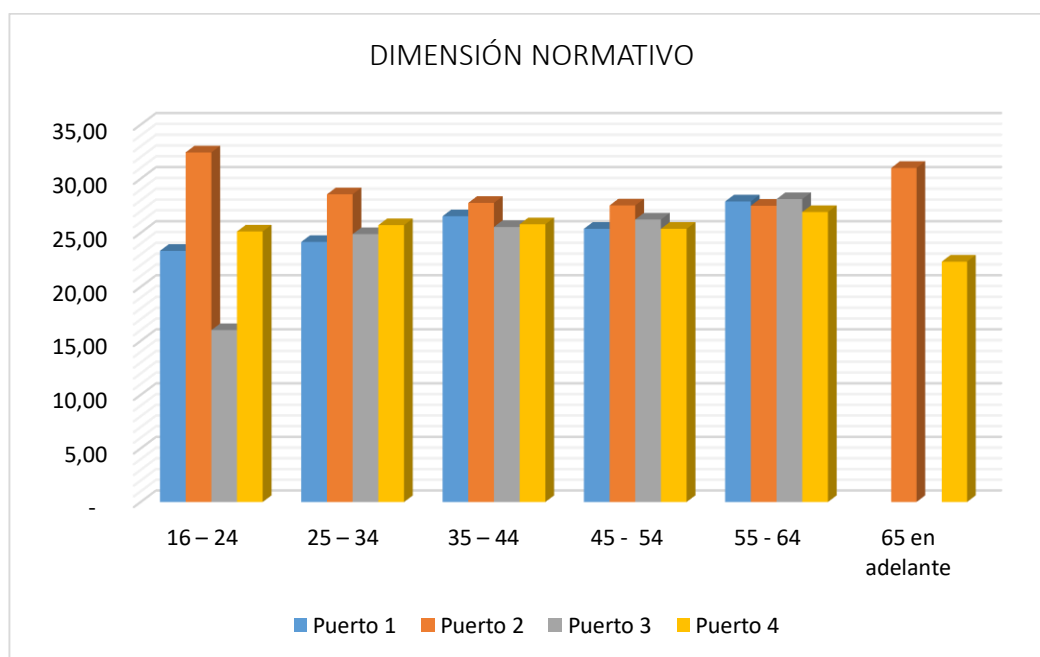


Figura 25. Puntaje promedio de la Dimensión Normativo en los Puertos
Fuente: Elaboración Propia

En la dimensión Normativa (Figura Nro. 25) se nota paridad en los resultados de los rangos comprendidos entre los 25 años hasta los 64, estando todos los

resultados en la calificación de Alto, y los picos se dan en los rangos de 16 a 24 y de 65 en adelante.

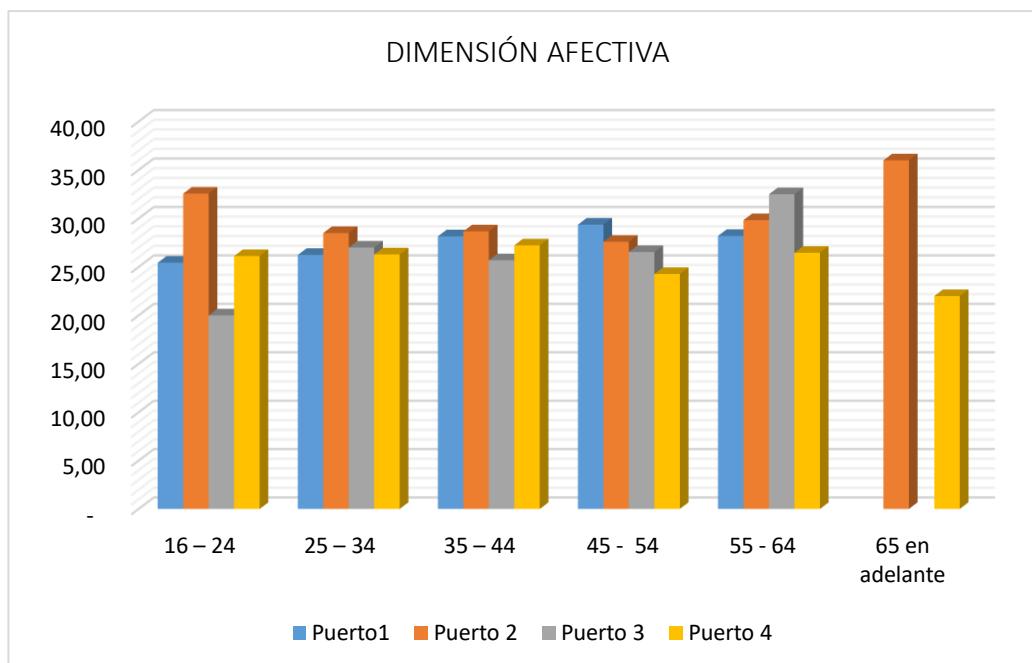


Figura 26. Puntaje promedio de la Dimensión Afectiva en los Puertos
Fuente. Elaboración Propia

En cuanto a la dimensión Afectivo (Figura Nro. 26) hay diferencias entre los puertos dentro de los rangos de edad comprendida entre los 25 y 64 años, con valores que oscilan entre Alto y Medio pero con diferencias no significativas. Los valores mas altos y mas bajo se ubican en los grupos de edades de 16 – 24 años y los que sobrepasan los 65 años.

Es opinión de la suscrita que los niveles de compromiso destacan entre los más jóvenes y entre el grupo de la tercera edad, existiendo cierto equilibrio en los grupos de 25 a 64 años.

Tabla 28. Puntaje promedio de compromiso en los trabajadores según el Tipo de Actividad.

		TIPO DE ACTIVIDAD			
		Puerto 1	Puerto 2	Puerto 3	Puerto 4
CONTINUO	Administrativa	21.84	25.93	23.60	21.46
	Técnica	23.56	26.13	22.43	22.52
	Operativa/Servicio	24.14	23.76	23.57	23.85
NORMATIVO	Administrativa	24.79	27.93	26.50	25.59
	Técnica	26.04	28.52	25.14	26.92
	Operativa/Servicio	26.33	26.18	23.86	25.21
AFECTIVO	Administrativa	27.70	27.07	27.70	28.79
	Técnica	28.04	28.96	27.86	27.48
	Operativa/Servicio	26.76	30.94	25.14	23.97
COMPROMISO	Administrativa	74.34	80.93	77.80	75.85
	Técnica	77.64	83.61	75.43	76.92
	Operativa/Servicio	77.24	83.88	72.57	73.03

Fuente. Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

La actividad que desarrollan los trabajadores en los puertos, se puede agrupar en tres grandes grupos: administrativos, Operativos / Servicio y los Técnicos. En la medición realizada y que se refleja en la tabla Nro. 28, se destaca los grupos que en cada puerto manifiestan un mayor grado de compromiso (Alto), pero, tal como se observa, los grupos son distintos en cada puerto, siendo coincidente los Técnicos en el Puerto 1 y 4; para el Puerto 2 el área Operativa / Servicio son quienes muestran mayor compromiso y en el Puerto 3 los Administrativos.

Bajo el mismo esquema que en los análisis anteriores desglosamos los resultados para mejor comprensión.

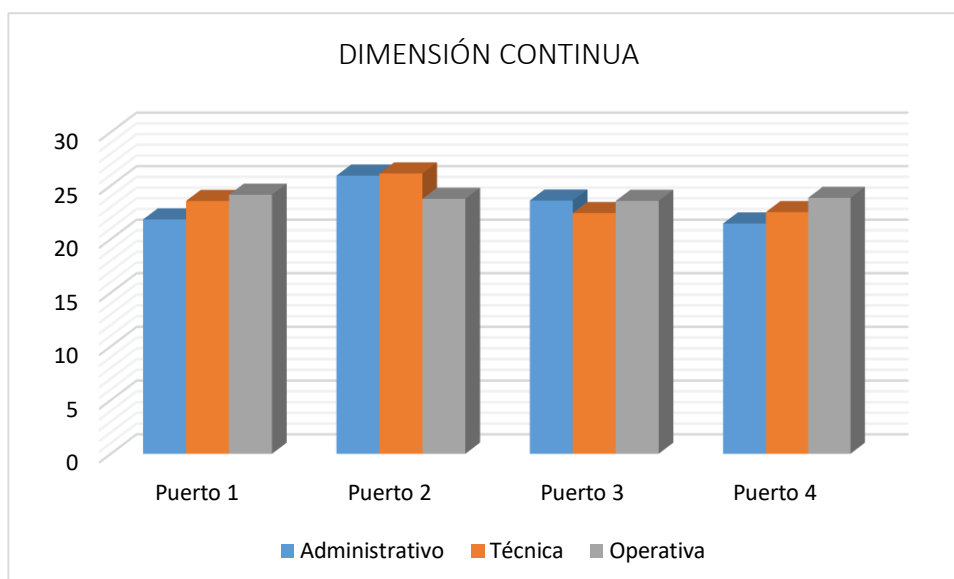


Figura 27. Puntaje promedio de la Dimensión Continua según la Actividad de los trabajadores en los Puertos

Fuente. Elaboración Propia

Según la Figura 27, en tres de los puertos la parte Operativa es que la muestra un nivel de compromiso Continuo mas alto, recordando que este compromiso se caracteriza por la falta de opciones de cambio, lo que no resultaría muy conveniente para ninguna entidad. Los trabajadores que se desarrollan en actividades técnicas, también muestran niveles altos de compromiso Continuo en tres de los cuatro puertos, lo que guarda lógica porque su actividad es de especialidad y su campo laboral se restringe a la portuaria, por lo que sus opciones son limitadas.

Finalmente el área Administrativa tiene los valores mas bajos de este compromiso en tres de los cuatro puertos y en uno de ellos lo iguala al nivel operativo. Cabe mencionar que únicamente en el Puerto 1 el área Operativa y el Puerto 2 las áreas Administrativas y Técnicas, alcance el nivel Alto, fuera de ellos los demás resultados son de nivel Medio.

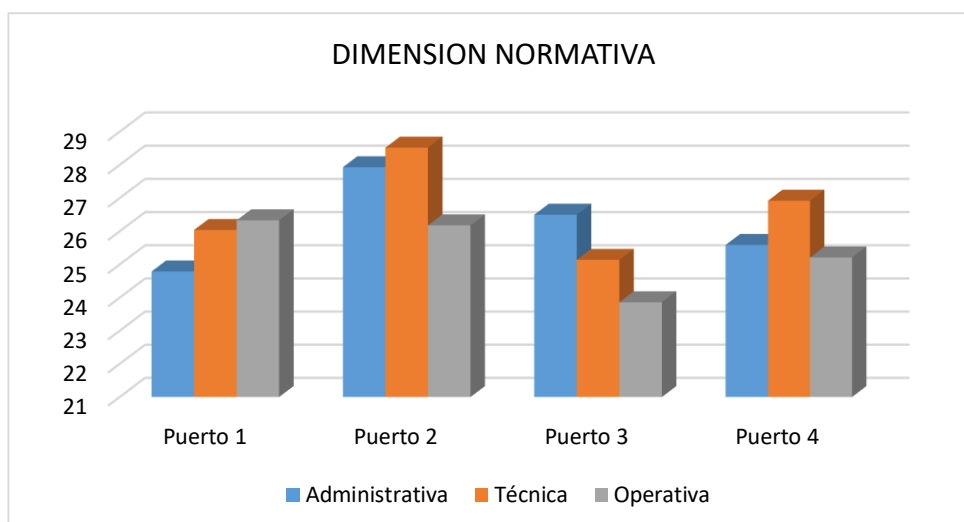


Figura 28. Puntaje promedio de la Dimensión Normativa según la Actividad de los trabajadores en los Puertos

Fuente. Elaboración Propia

La dimensión Normativa de Compromiso Organizacional, muestra una dinámica diferente en los puertos, tal como se aprecia en el Figura Nro. 28 tenemos calificaciones Medias y Altas. En dos de los cuatro puertos el área Técnica muestra los niveles más altos de este compromiso, los Administrativos en un puerto y los Operativos en un Puerto, pero no existe un patrón o tendencia, siendo los resultados muy variados.

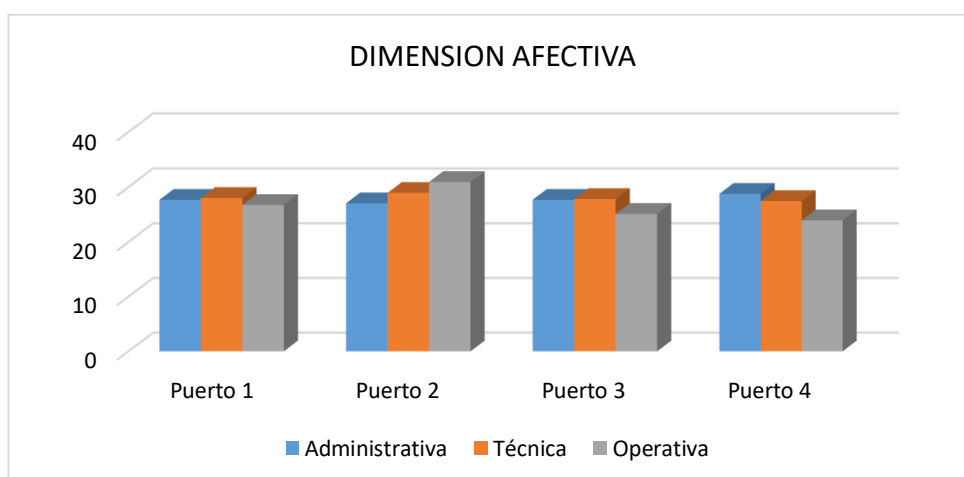


Figura 29. Puntaje promedio de la Dimensión Afectiva según la Actividad de los trabajadores en los Puertos

Fuente. Elaboración Propia

Finalmente al analizar la Dimensión Afectiva (Figura Nor. 29) debemos destacar que en todos los puertos, todas sus áreas dieron como resultados

niveles Altos de este compromiso a excepción del área Operativa en el Puerto Nro. 4, que obtuvo únicamente nivel Medio. Considero importante notar que los trabajadores han desarrollado empatía por su entidad indiferentemente de la actividad que realizan.

En similitud a los resultados de la Dimensión Normativa (Figura Nro. 28), el área técnica muestra los valores más altos de compromiso Afectivo en dos de los Puertos, el área Administrativa en un Puerto y el área Operativa también en un Puerto; debiendo recordar que los autores coinciden en que hay grandes similitudes entre las dimensiones normativa y afectiva, por lo que estos resultados estarían confirmando esas apreciaciones.

Tabla 29. Puntaje promedio de compromiso de los trabajadores según la Situación Contractual.

	<i>Continuo</i>		<i>Normativo</i>		<i>Afectivo</i>		<i>Compromiso</i>	
	<i>Nombram.</i>	<i>Contrato</i>	<i>Nombram.</i>	<i>Contrato</i>	<i>Nombram.</i>	<i>Contrato</i>	<i>Nombram.</i>	<i>Contrato</i>
Puerto 1	22.11	24.5	24.81	27.03	27.29	28.21	74.21	79.75
Puerto 2	25.12	25.5	27.95	29.07	28.21	29.8	81.29	84.37
Puerto 3	23.59	22.42	26.19	24.14	27.78	24.86	77.57	71.43
Puerto 4	22.51	23.62	25.55	25.78	25.46	26.92	73.52	76.32

Fuente. Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

En la tabla 29 se aprecia que la Dimensión Afectiva obtuvo los valores mas altos que califican en la escala como Alto y el fenómeno se ve con mayor reiteración en el personal que se encuentra bajo la modalidad de Contrato.

En el sector público del Ecuador, en la que se enmarcan los puertos sujetos de estudio, existen algunas modalidades contractuales, imperando los trabajadores con Nombramiento, es decir los que han ganado un concurso público o por su antigüedad se les concede estabilidad dentro de la institución.

Este tipo de situación les garantiza su permanencia que solo se vería afectada en casos de incurrir en faltas graves estipuladas en la Normativa Vigente.

El caso del personal con Contrato es diferente puesto que su permanencia debe ser revisada anualmente e incluso se estipula que luego de su segundo año la entidad está obligada a darle un Nombramiento o a retirarlo de la entidad, situación que no se cumple en un 100% y se les permite continuar con un “Nombramiento Provisional” que puede darse por terminado en cualquier momento lo que obviamente, no les genera estabilidad.

Una tercera modalidad también muy común en el sector público o privado, es la de Prestación de Servicios, bajo la cual una persona ingresa a la institución a cumplir una actividad específica de carácter transitorio, no ingresa a la nómina y está consciente que su permanencia es mas bien corta dentro de la entidad, por esta razón se optó por no considerarla para el presente estudio.

Se procede a realizar la revisión en gráfico, de los resultados de los niveles de Compromiso por cada dimensión.

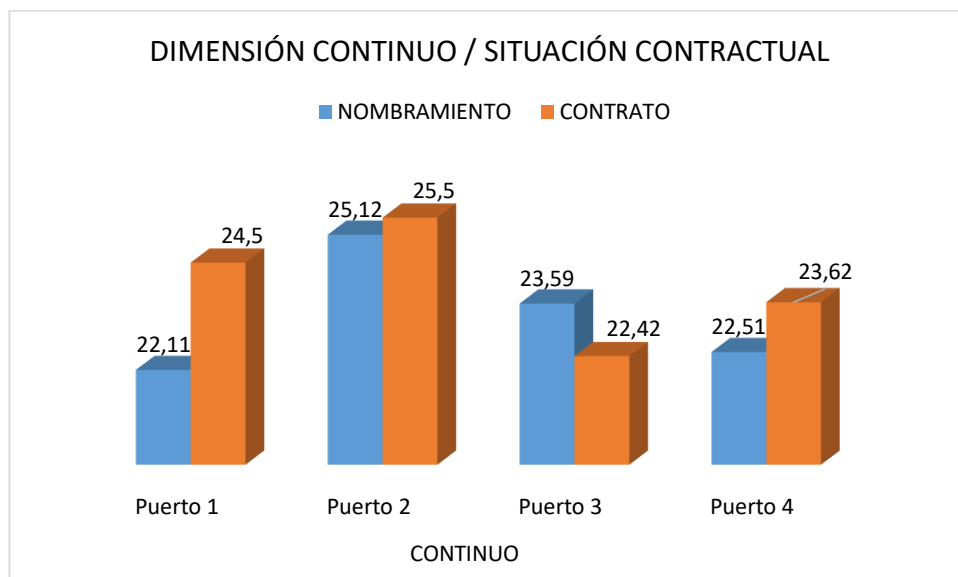


Figura 30. Puntaje promedio de la Dimensión Continua por Situación Contractual de los trabajadores en los puertos.

Fuente. Elaboración Propia

En la Figura 30 se nota cierta constancia en el comportamiento del personal en base a su situación contractual, puesto que aquellos con Nombramiento muestran niveles mas bajos de compromiso continuo que las personas con contrato. Sin embargo en el Puerto 3 se da una situación inversa, que bien se podría explicar por la particular etapa que atravesaba la entidad, al estar inmersa en un proceso de concesión que había reducido drásticamente el número del personal en la institución, lo que haría que el personal con nombramiento desarrollara un deseo de permanencia que no se presenta en el personal con contrato cuya probabilidad de desvinculación es mayor. De manera general el nivel de compromiso de continuidad se manifiesta en niveles Medio.

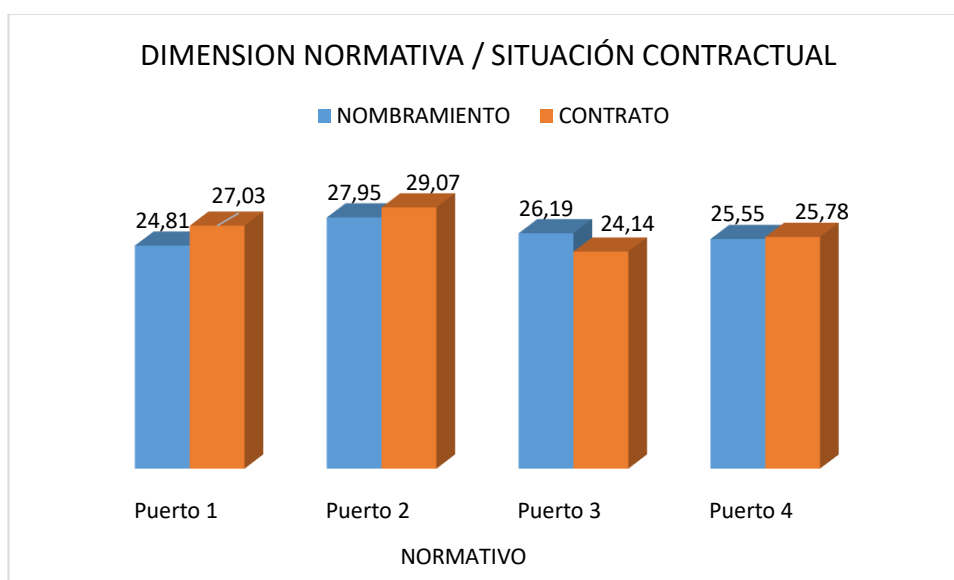


Figura 31. Puntaje promedio de la Dimensión Normativa según la Situación Contractual de los trabajadores en los puertos
Fuente. Elaboración Propia

En los niveles de compromiso normativo (Figura 31) se puede apreciar un fenómeno muy similar al del compromiso continuo pero en este caso los niveles son todos Altos, lo que sin duda es positivo.

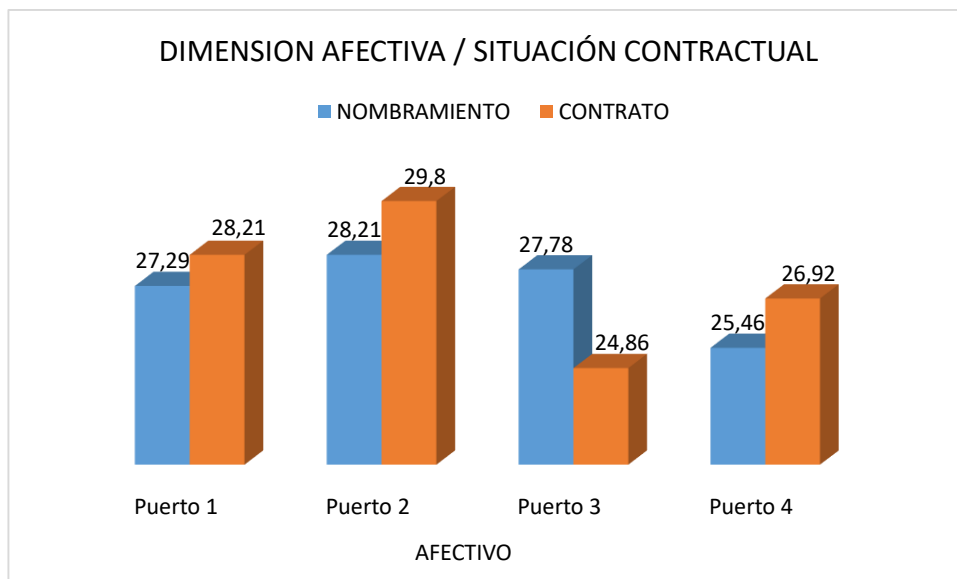


Figura 32. Puntaje promedio de la Dimensión Afectiva según la Situación Contractual de los trabajadores en los puertos.

Fuente. Elaboración Propia

Finalmente los resultados de los niveles de la dimensión afectiva de compromiso organizacional (Figura 32), mantiene la misma tendencia de las dimensiones anteriores, aunque los niveles de esta dimensión están en Alto al igual que los de la dimensión Normativa. La particular situación del Puerto Nro. 3 se pone de manifiesto en los resultados y los funcionarios con Nombramiento muestran un nivel de compromiso afectivo superior al personal de Contrato.

Tabla 30: **Puntaje promedio de compromiso de los trabajadores según la Antigüedad en la Institución.**

		ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN			
		Puerto 1	Puerto 2	Puerto 3	Puerto 4
CONTINUO	DE 1 A 5 AÑOS	23.34	24.83	22.83	22.56
	DE 6 A 10 AÑOS	22.54	27.50	22.80	22.42
	MAS DE 11 AÑOS	22.25	26.00	24.00	24.26
NORMATIVO	DE 1 A 5 AÑOS	25.61	28.97	25.91	25.53
	DE 6 A 10 AÑOS	24.68	30.50	24.90	25.11
	MAS DE 11 AÑOS	26.04	27.00	26.72	26.32
APECTIVO	DE 1 A 5 AÑOS	27.18	29.61	25.08	26.66
	DE 6 A 10 AÑOS	26.95	30.00	26.40	23.54
	MAS DE 11 AÑOS	28.87	27.50	28.95	26.39
COMPROMISO	DE 1 A 5 AÑOS	76.14	83.42	73.83	74.75
	DE 6 A 10 AÑOS	74.18	88.00	74.10	71.08
	MAS DE 11 AÑOS	77.16	80.50	79.22	76.97

Fuente. Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

Observando la tabla Nro. 30 no se aprecian similitudes en los resultados entre un puerto y otro por lo que se imposibilita establecer una tendencia o poder realizar alguna afirmación en cuanto a la existencia de un relación directa entre los años de antigüedad y la existencia de un mayor o menor nivel de compromiso.

Los niveles mas altos de compromiso se encuentran en los funcionarios de mas de 11 años de antigüedad, en los puertos 1, 3 y 4; en el puerto 2 el pico recae en los funcionarios que tienen entre 6 a 10 años de antigüedad en la empresa.

El puerto Nro. 3 muestra niveles medio de compromiso en los funcionarios de 1 a 5 años pero el puerto Nro 4, los muestra en los funcionarios de 6 a 10 años. Fuera de estos dos casos, todos los demás funcionarios marcan niveles altos de compromiso organizacional.

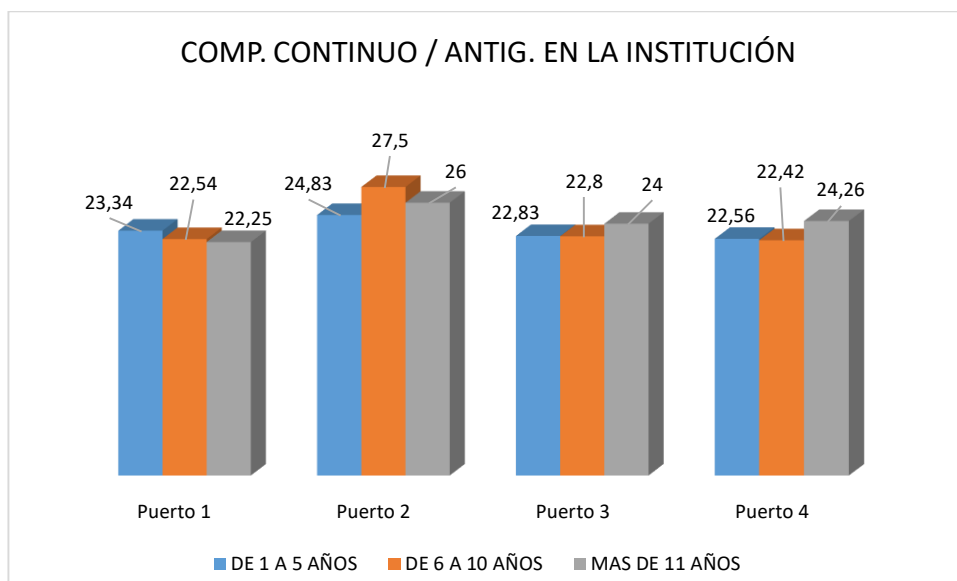


Figura 33. Puntaje promedio de la Dimensión Continua según la Antigüedad del trabajador en el puerto
Fuente. Elaboración Propia

Haciendo el análisis por cada dimensión de compromiso e iniciando con el Compromiso de Continuidad o Compromiso Continuo (Figura 33), los puertos 3 y 4 muestran paridad en sus resultados puesto que los niveles mas bajos de esta dimensión están en los funcionarios de 1 a 5 años y de 6 a 10 años de antigüedad (Nivel Medio), obteniendo, sus funcionarios de mas de 11 años, niveles alto de esta dimensión del compromiso. Sin embargo, no se puede marcar una tendencia porque en los puertos 1 y 2, no existe ninguna similitud que pudiese resaltarse.

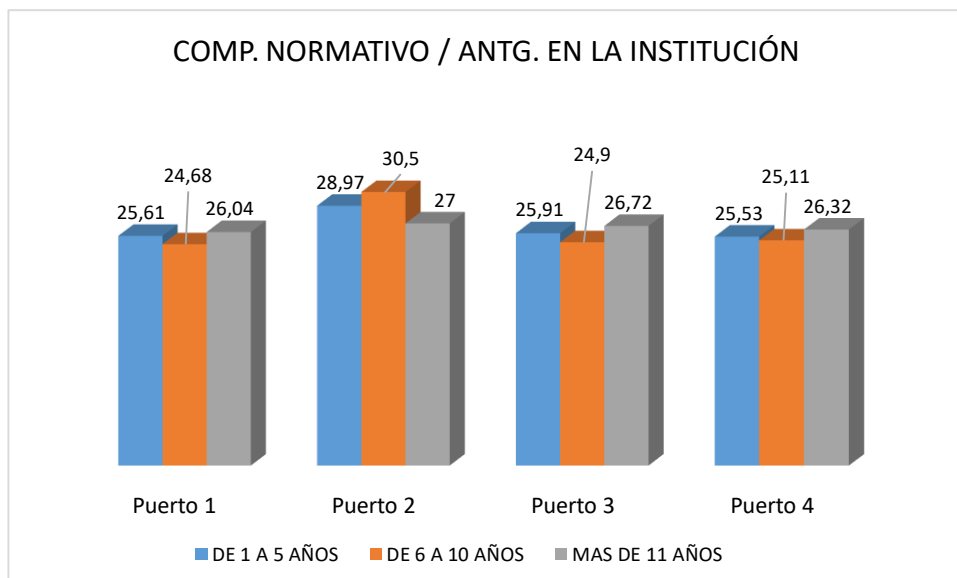


Figura 34. Puntaje promedio de la Dimensión Normativo según la Antigüedad del trabajador en el puerto

Fuente. Elaboración Propia

En cuanto a la Dimensión Normativo (Figura 34) si podemos notar una tendencia que nos permitiría decir que los funcionarios con mas de 11 años de antigüedad en la institución muestran los niveles mas Altos de compromiso, toda vez que estos resultados se repiten en los puertos 1, 3 y 4, por lo que se podría hablar de una tendencia en la que los funcionarios con mayor número de años de antigüedad en una institución, van desarrollando el compromiso normativo con la misma.

En esta dimensión todos los funcionarios tuvieron como resultado niveles Altos de compromiso.

En cuanto al compromiso afectivo, mismo que según la literatura revisada tiene similitud con el compromiso normativo, el estudio aplicado a los funcionarios portuarios nos va demostrando que las aseveraciones tienen asidero, puesto que tal como se muestra en la Figura 35, dicha tendencia se mantiene.

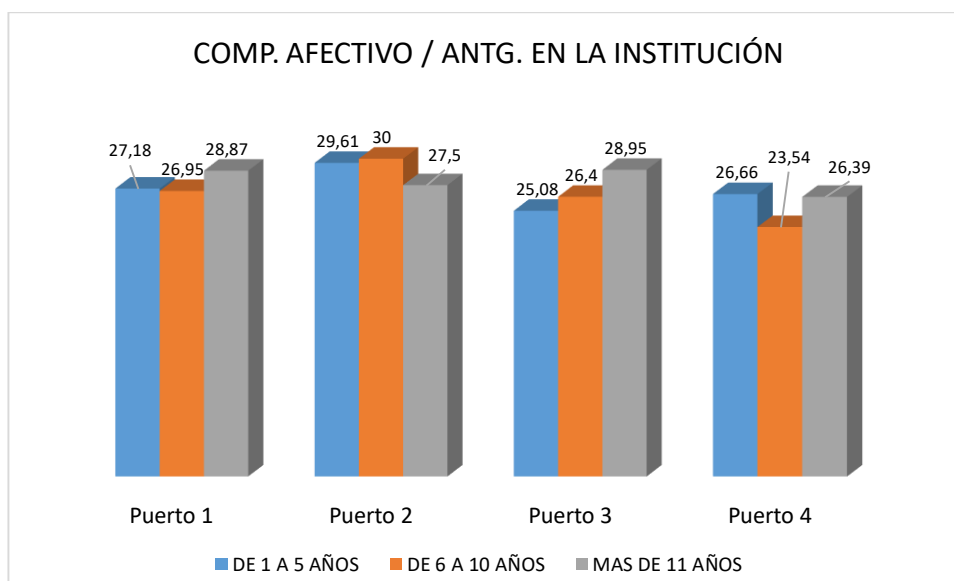


Figura 35. Puntaje promedio de la Dimensión Afectiva según la Antigüedad del trabajador en el puerto

Fuente. Elaboración Propia

Los funcionarios con mayor número de años en la institución en los puertos 1 y 3 han obtenido los niveles más altos de compromiso afectivo y en el puerto 4 la diferencia entre los funcionarios de 1 a 5 años y los de más antigüedad es mínima. En el puerto 2 siempre observamos una tendencia diferente y resulta sumamente curioso que en contradicción a los demás puertos, el personal con 6 a 10 años de antigüedad son quienes obtienen el valor más alto de este compromiso y el fenómeno tal como se preveía los resultados son similares a los del compromiso normativo.

No resulta para nada curioso que los funcionarios que recién ingresa, es decir que estarían en el rango de 1 a 5 años, desarrollen un alto nivel de compromiso afectivo por las aspiraciones de ser parte de la entidad, de permanecer en ella y por el ambiente de trabajo si han sido bien acogidos.

Tabla 31. Puntaje promedio de compromiso de los trabajadores según la Antigüedad en el Puesto.

		ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO			
		Puerto 1	Puerto 2	Puerto 3	Puerto 4
CONTINUO	DE 1 A 5 AÑOS	22.94	24.81	22.35	22.53
	DE 6 A 10 AÑOS	23.09	28.20	22.70	22.28
	MAS DE 11 AÑOS	22.20	25.75	24.88	25.29
NORAMTIVO	DE 1 A 5 AÑOS	25.09	28.89	24.76	25.51
	DE 6 A 10 AÑOS	26.04	30.00	27.30	26.09
	MAS DE 11 AÑOS	26.20	27.00	26.11	25.71
AFECTIVO	DE 1 A 5 AÑOS	27.59	29.49	26.29	26.43
	DE 6 A 10 AÑOS	27.28	29.60	27.60	25.33
	MAS DE 11 AÑOS	27.93	27.67	28.18	24.71
COMPROMISO	DE 1 A 5 AÑOS	75.63	83.19	73.41	74.48
	DE 6 A 10 AÑOS	76.42	87.80	77.60	73.71
	MAS DE 11 AÑOS	76.33	80.41	79.18	75.71

Fuente. Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN

Los niveles de compromiso organizacional (Tabla Nro. 31) nos arrojan coincidencias en pares, pues en dos de los puertos el personal que tiene de 6 a 10 años de antigüedad en el puesto presenta el mas alto nivel de compromiso y en los otros dos puertos son los del grupo de más de 11 años.

En todos los grupos el nivel de compromiso es alto, pero si es observable que en ninguno de los puertos el grupo que tiene entre 1 y 5 años desarrollando el mismo cargo, se destacan por sobre los demás grupos.

Resulta interesante el que haya una diferencia entre los resultados de la antigüedad en la institución con la antigüedad en el puesto, porque se concluye que la rotación afecta en alguna medida al nivel de compromiso que desarrolla el funcionario.

La Figura 36 nos da una imagen de cómo están los niveles de compromiso por los puertos y por grupo de antigüedad en el puesto. El puerto Nro. 2 destaca por mostrar los niveles mas altos, también es bastante visible que en los puertos 3 y 4 el grupo con más de 11 años en el puesto es el presenta los niveles mas altos de compromiso.

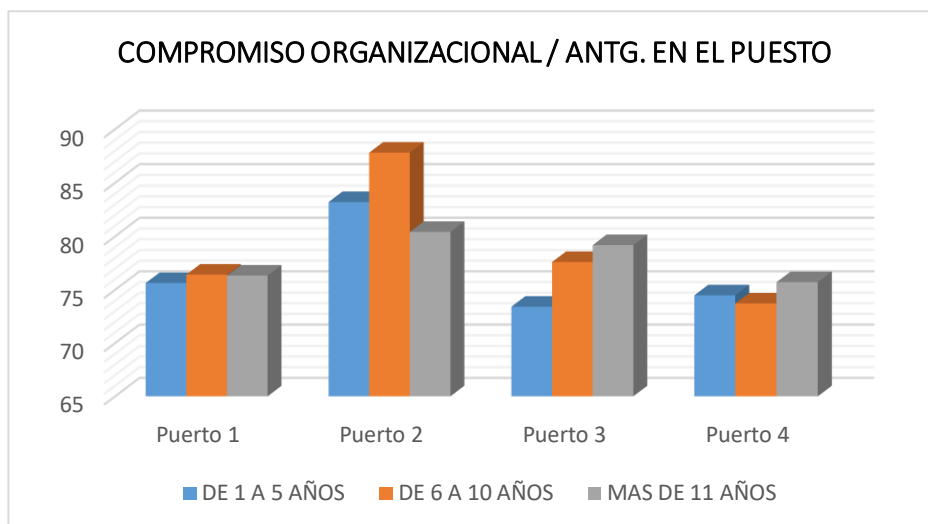


Figura 36. Puntaje promedio del Compromiso Organizacional según la Antigüedad del trabajador en el Puesto
Fuente. Elaboración Propia

Es importante hacer una revisión de los resultados por cada dimensión y por ello iniciamos con el compromiso de continuidad o continuo (Figura 37).

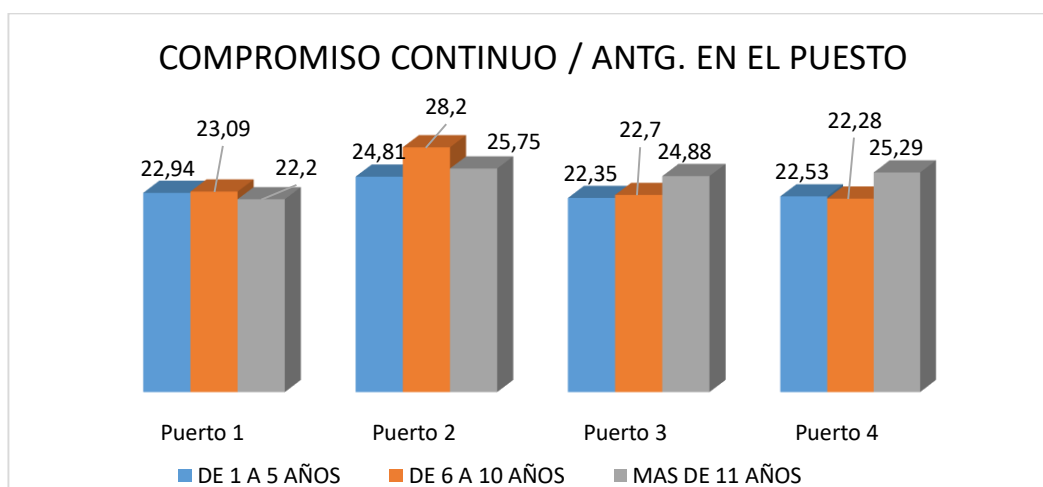


Figura 37. Puntaje promedio del Compromiso de Continuidad por Antigüedad del trabajador en el Puesto
Fuente. Elaboración Propia

Lo primero que nos permite notar la figura es que tenemos niveles medio y alto de esta dimensión de compromiso en los puertos 3 y 4, pero en el puerto Nro. 1 solo tenemos niveles medio y en el puerto Nro. 2 todos son altos.

Lo que se marca como tendencia es la presencia de niveles altos de compromiso continuo en el personal con mas de 11 años de antigüedad en el puesto, situación que se repite en todos los puertos a excepción del puerto Nro. 1 que los tiene en nivel medio y que además obtiene el puntaje mas bajo entre los tres grupos de ese puerto.

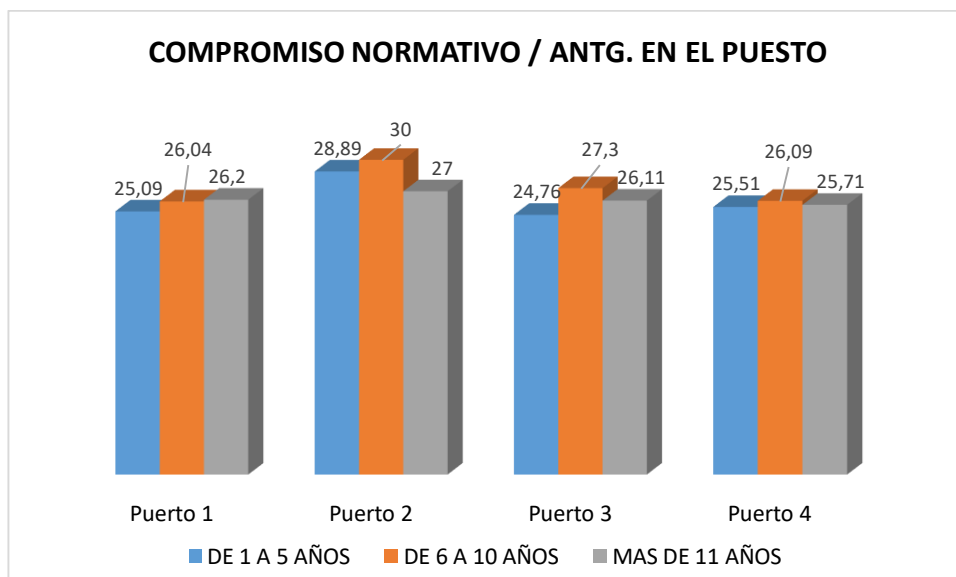


Figura 38. Puntaje promedio del Compromiso Normativo según la Antigüedad del trabajador en el Puesto

Fuente. Elaboración Propia

En cuanto al compromiso Normativo por Antigüedad en el Puesto (Figura 38), se observa cierta paridad en los resultados, al no presentarse picos significativos en la gráfica entre un puerto y otro.

En los puertos 2, 3 y 4 el grupo entre 6 y 10 años de antigüedad en el puesto son quienes reflejan los valores más altos de esta dimensión de compromiso, relevando que el puerto 1, por una diferencia mínima, no presenta el mismo comportamiento.

Esta dimensión de compromiso obtuvo niveles Altos en todos los puertos y en todos los grupos en los que se ha agrupado la antigüedad para el presente estudio.

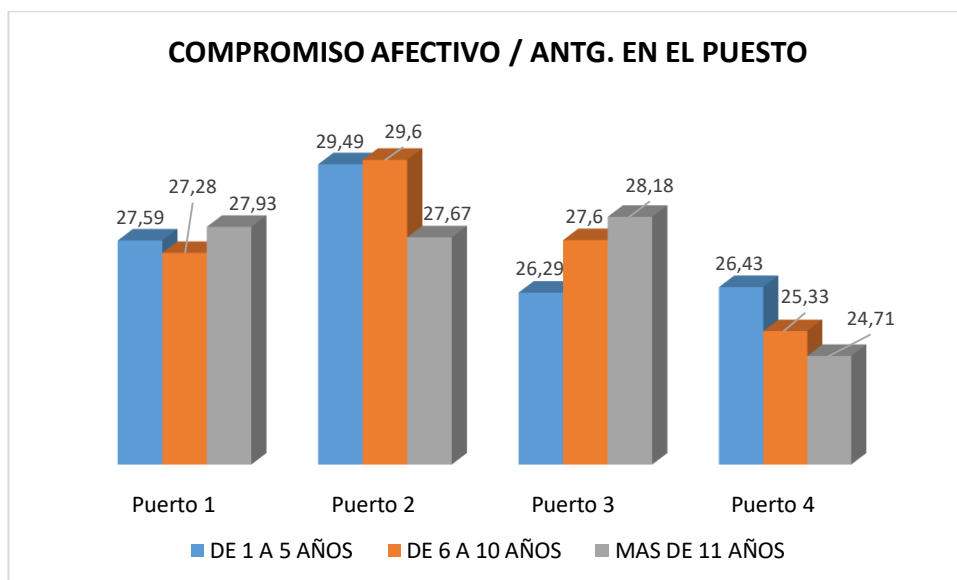


Figura 39. Puntaje promedio del Compromiso Afectivo según la Antigüedad del trabajador en el Puesto

Fuente. Elaboración Propia

En los resultados correspondientes al compromiso afectivo de la Figura 39 correspondiente al estudio según la antigüedad en el puesto, los resultados obtenidos no guardan ninguna similitud con los del compromiso normativo y con ello se contradice a las aseveraciones de algunos autores sobre la similitud entre las dimensiones normativas y afectivas del compromiso organizacional, pues no muestran ninguna similitud con el gráfico anterior (Figura 38).

Cada puerto muestra valores diferentes, siendo el caso que en los puertos 1 y 3 el grupo con mas de 11 años en el puesto obtiene los valores mas altos de este compromiso; pero, en el puerto 2 es el grupo de 6 a 10 años y en el puerto 4 es el grupo de mas de 1 a 5 años.

Sin embargo todos los resultados, al igual que el compromiso normativo, fueron Altos.

Tabla 32. Puntaje promedio de compromiso de los trabajadores según el Salario.

		SALARIO			
		Puerto 1	Puerto 2	Puerto 3	Puerto 4
CONTINUO	Menos de \$500,00	26.61	25.77	20.00	22.12
	\$500,00 - \$1500	23.08	25.50	23.50	23.46
	\$1501 - \$2500	19.69	13.00	23.83	18.50
	MAS DE \$2501	27.00		19.00	
NORAMTIVO	Menos de \$500,00	27.38	29.77	22.00	24.70
	\$500,00 - \$1500	24.97	28.25	25.87	25.83
	\$1501 - \$2500	26.30	26.00	26.83	30.50
	MAS DE \$2501	24.00		18.00	
AFECTIVO	Menos de \$500,00	26.77	30.15	15.00	25.55
	\$500,00 - \$1500	27.87	28.75	26.87	26.01
	\$1501 - \$2500	27.08	29.00	30.00	30.25
	MAS DE \$2501	26.00		20.00	
COMPROMISO	Menos de \$500,00	78.77	85.69	58.00	72.38
	\$500,00 - \$1500	75.92	82.50	76.23	75.29
	\$1501 - \$2500	73.08	68.00	80.67	79.25
	MAS DE \$2501	77.00		57.00	

Fuente. Elaboración Propia

Lo primero que observamos en la tabla 32 es que la casilla de salario superior a los \$2500 dólares solo tiene valores en dos puertos; por generalidad, este salario es propio de cargos a nivel directivo y/o de gerencia, habiendo diferencias significativas entre un puerto y otro, por la autonomía administrativa que manejaban y que les permitía solicitar de manera aislada, autorización de reajuste de la escala salarial al Ministerio de Trabajo y a la Dirección General de la Marina Mercante y del Litoral (DIGMER), sin que ello les representara que estos fueran homologados a todos los puertos.

Según los resultados no tenemos niveles Bajos de compromiso pero en el puerto Nro. 2, los funcionarios con salarios entre \$1501, y \$2500 dólares están prácticamente en el límite del nivel medio, lo que resulta curioso desde el punto de vista que dicho rango salarial no es considerado despreciable, todo lo contrario, es un salario que se desea alcanzar.

Tenemos de manera general niveles Medio y Alto de Compromiso Organizacional pero si se pueden observar valores que rayan el límite entre el nivel Medio y Bajo.

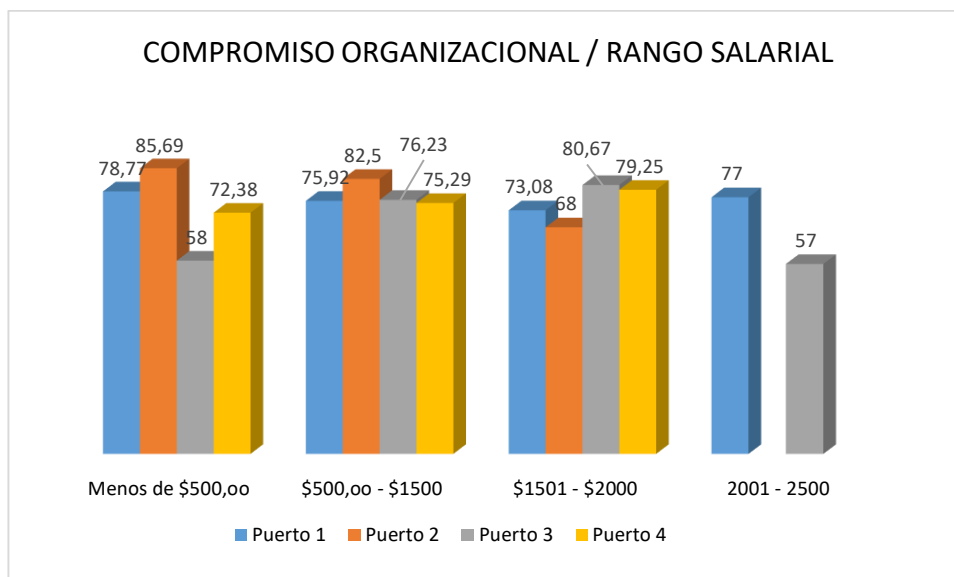


Figura 40. Puntaje promedio del Compromiso Organización según el rango salarial de los trabajadores

Fuente. Elaboración Propia

En la Figura 40 podemos notar que solo en los puertos 1 y 3 hubo la participación de funcionarios con salarios superiores a los 2000 dólares, lo que representan que son funcionarios que han desempeñado o desempeñan cargos de jefatura y que por antigüedad o reajuste de la escala salarial, lograron ingresar a ese rango salarial.

En los resultados generales no se puede visualizar una tendencia o un sesgo específico que nos permita acoger alguna conclusión en cuanto a la relación

que existe entre el salario y el nivel de compromiso de un empleado, bien podríamos considerar, entonces, que este factor no es determinante.

En la Figura 41 vemos que los funcionarios que perciben un salario entre los 1501 y 2500 dólares, tienen los niveles más bajo de compromiso continuo en los puertos 1, 2 y 4, además los niveles de esta dimensión del compromiso son Medio y Alto en todos los puertos.

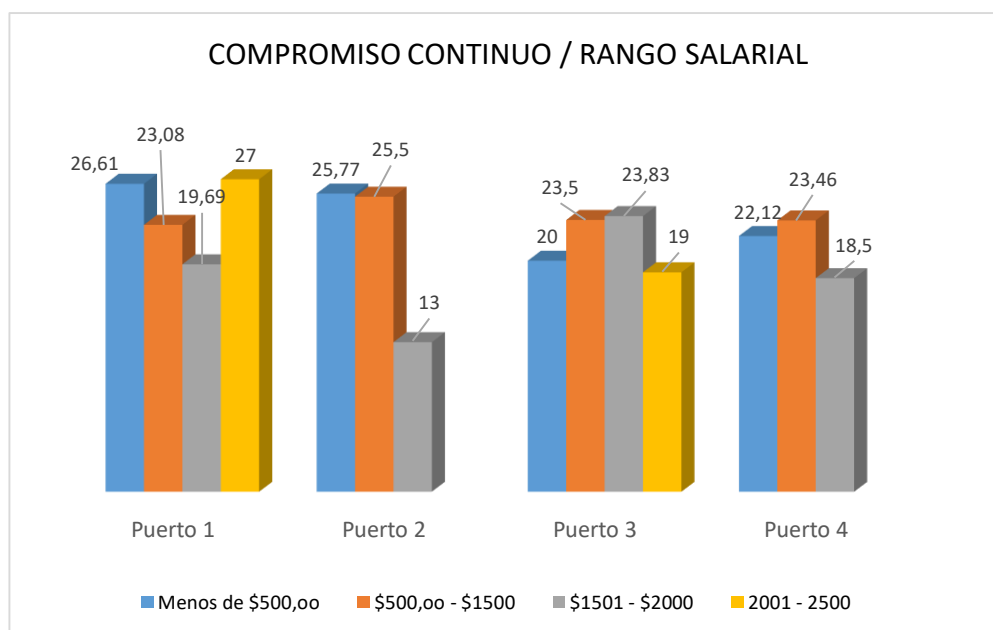


Figura 41. Puntaje promedio del Compromiso Continuo según el rango salarial de los trabajadores

Fuente. Elaboración Propia

En cuanto al compromiso Normativo, los puertos 3 y 4 muestran una similitud en sus niveles, siendo que el compromiso aumenta en relación a los tres primeros rangos salariales (Figura 42).

En los puertos 1 y 2 no se aprecia ninguna equidad en los resultados, no guardan armonía entre ellos ni con los resultados de los puertos mencionados en el párrafo anterior.

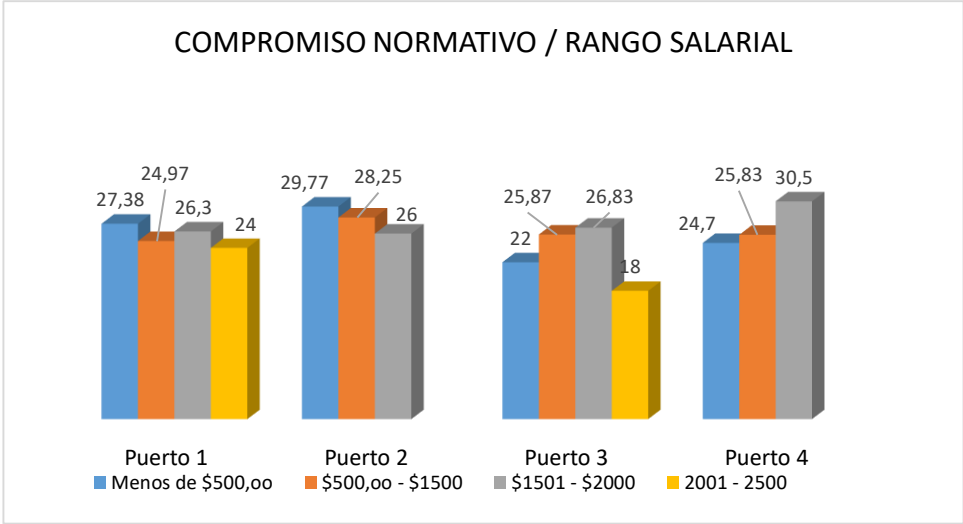


Figura 42. Puntaje promedio del Compromiso Normativo según el rango salarial de los trabajadores
Fuente. Elaboración Propia

El compromiso afectivo muestra en cambio cierto equilibrio (Figura 43) en sus resultados, a excepción del puerto 3 que tiene dos resultados en nivel Medio, todos los otros valores están en nivel Alto. En los puertos 1 y 2 los resultados no guardan grandes diferencias, pero en el puerto 3 los valores tienen picos significativos en la escala de menos de 500 y más de 2500.

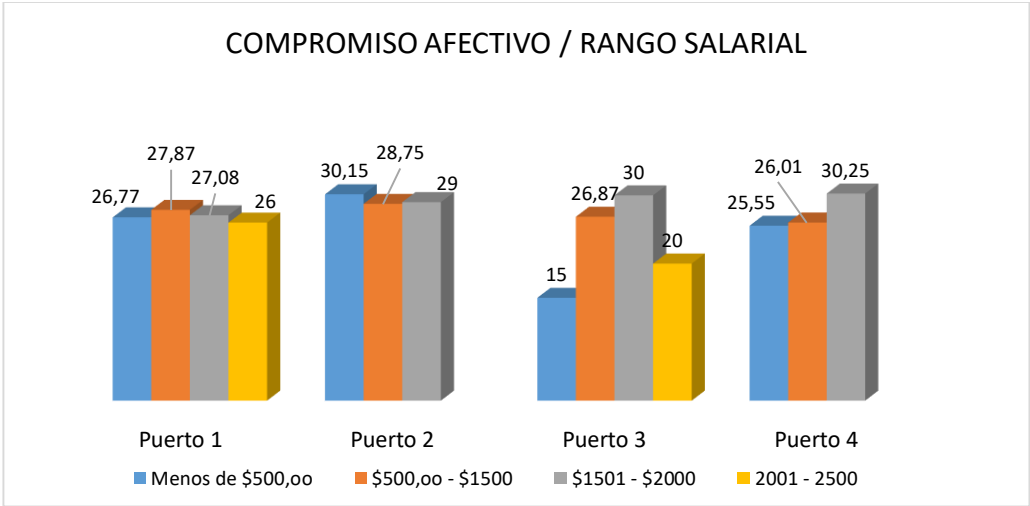


Figura 43. Puntaje promedio del Compromiso Afectivo según el rango salarial de los trabajadores
Fuente. Elaboración Propia

4.1.3. Riesgo Psicosocial

Para la medición del Riesgo Psicosocial utilizamos la herramienta FPSICO y su software versión 3.1, la misma que consolida automáticamente los valores ingresados por cada individuo y nos brinda los resultados de manera gráfica y con un informe en el que se detallan los resultados por factor.

Tabla 33. Registro del número de trabajadores ubicados en los diferentes niveles de riesgo psicosocial, por factor de riesgo.

CONSOLIDADO DE PUERTOS					
FACTORES DE RIESGO	NIVEL	Situación Adecuada	Riesgo Moderado	Riesgo Elevado	Riesgo Muy Elevado
	ABR.	(SA)	(RM)	(RE)	(RME)
Tiempo de Trabajo	TT	248	34	18	24
Autonomía	AU	282	21	14	7
Carga de Trabajo	CT	223	18	29	54
Demandas Psicológicas	DP	194	50	40	40
Variedad y Contenido del Trabajo	VC	281	20	11	12
Participación / Supervisión	PS	91	31	60	142
Interés por el Trabajador / Compensación	ITC	254	14	25	31
Desempeño del Rol	DR	220	47	25	32
Relaciones y Apoyo Social	RAS	236	34	24	30

Fuente. Datos tomados del software FPSICO

INTERPRETACIÓN

La Tabla 33 se elabora a fin de cuantificar el número de funcionarios que se encuentran en algún nivel de riesgo de los nueve factores que evalúa la herramienta, sin embargo es muy evidente observar la gráfica generada, que aplica colores (semáforo) para diferenciar un nivel de riesgo de otro.

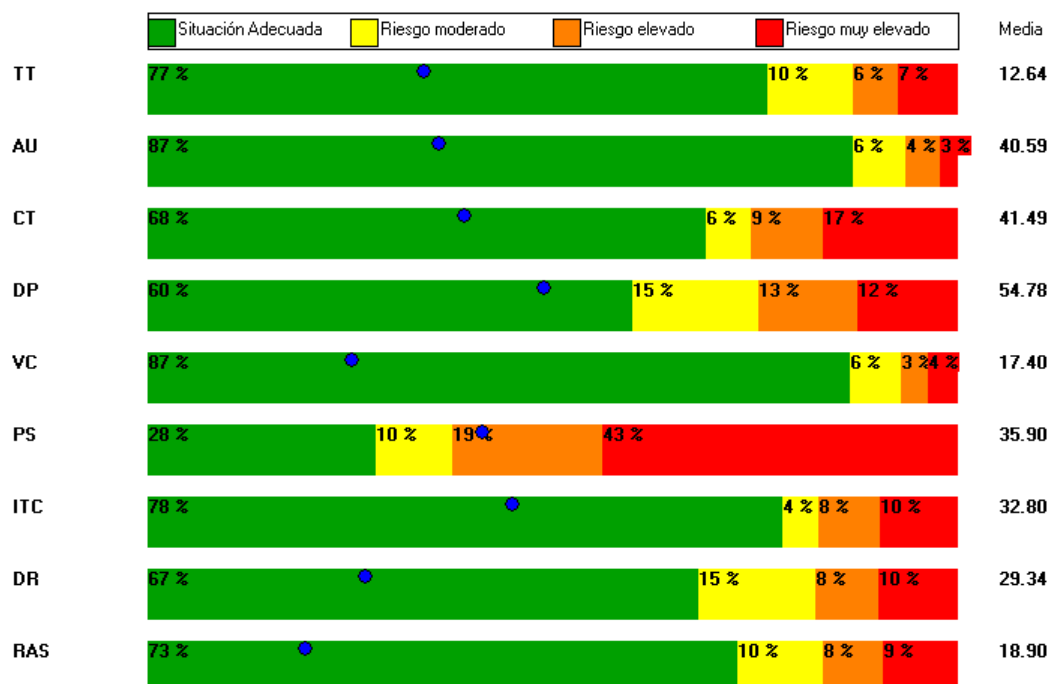


Figura 44. Porcentaje promedio del Riesgo Psicosocial presente en los Puertos

Fuente. Datos tomados del Software FPSICO 3.1

La figura 44 correspondiente al consolidado de Riesgo Psicosocial de los Puertos del Ecuador, notamos que en la mayoría de los factores evaluados, del 60% al 87 % de los funcionarios se encuentran en situación adecuada a excepción del factor correspondiente a Participación / Supervisión, en donde únicamente el 28% del personal está en situación adecuada, lo que deja a un 72% de la población estudiada en situación de riesgo y de ellos el 43% se encuentra en riesgo Muy Elevado, siendo esta una situación que merece atención y corrección inmediata.

Todos los factores de riesgo merecen atención, pero ante un porcentaje tan elevado de funcionarios afectados se debe revisar los parámetros que afectan al personal para disminuir el nivel de riesgo de Muy elevado a por lo menos un riesgo Moderado, siendo obviamente el ideal, el llevarlo a una situación adecuada.

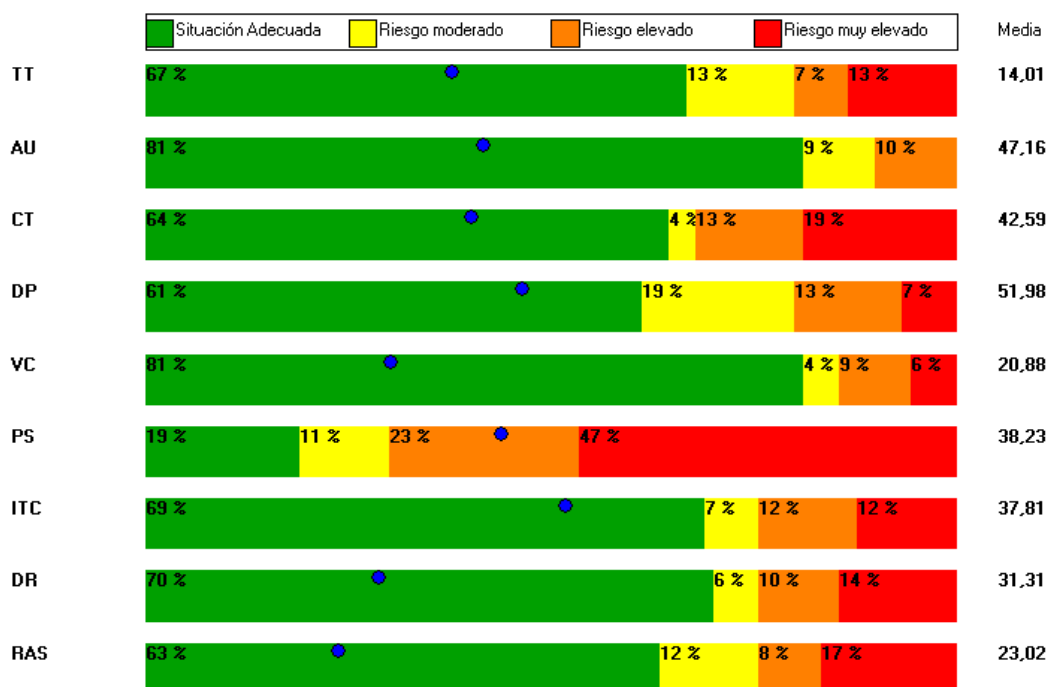


Figura 45. Porcentaje promedio del Riesgo Psicosocial presente en el Puerto 1

Fuente. Datos tomados del Software FPSICO 3.1

La Figura 45 del Puerto Nro. 1 a excepción del factor de riesgo Autonomía, todos los demás factores muestran riesgo Muy Elevado, aunque es el factor Participación / Supervisión el que afecta al mayor número de funcionarios: 47% en riesgo Muy Elevado, 23% en riesgo Elevado y un 11% en riesgo Moderado. Sin considerar el riesgo Elevado y Muy Elevado, la población afectada por este factor de riesgo, es del 80%, porcentaje extremadamente alto que requiere de intervención inmediata.

Otros factores que afectan a la población están Carga de Trabajo con 19% en riesgo Muy Elevado y 13% en riesgo Elevado, que suman un 32%; Relaciones y Apoyo Social con 17% en riesgo Muy Elevado y 8% en riesgo Elevado, que suman 25%; y, consideraremos también Interés por el Trabajador / Compensación que tienen 24% de la población en riesgo (Elevado 12% y Muy Elevado 12%) al igual que Desempeño del Rol (Elevado 10% y Muy Elevado 14%).

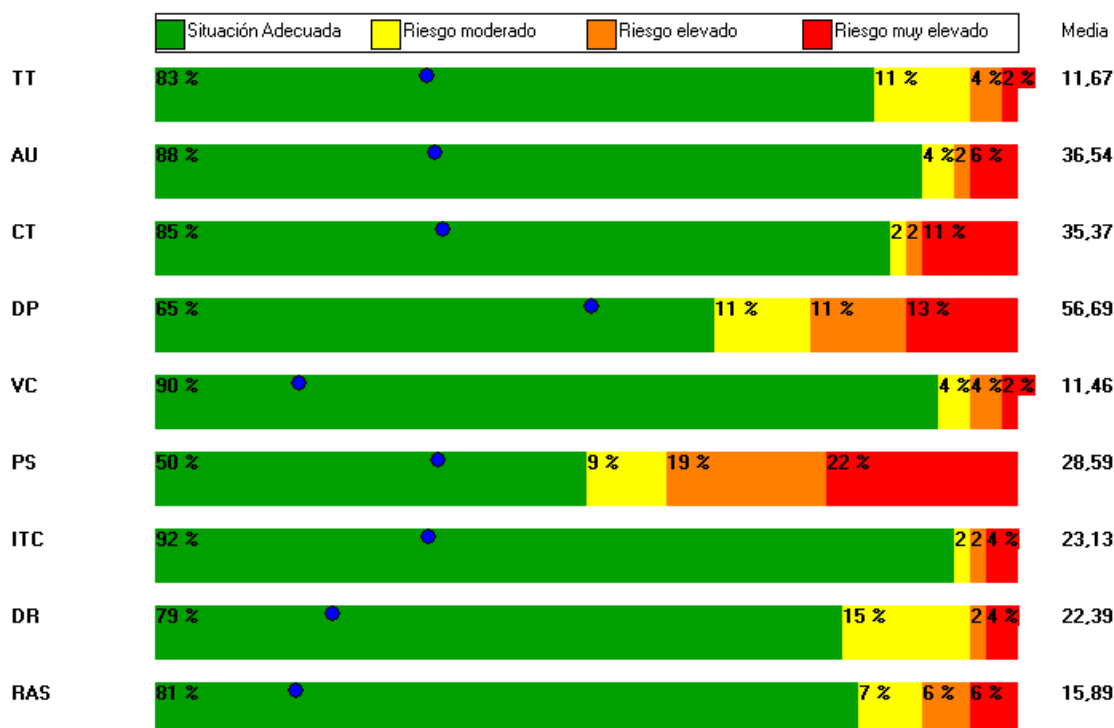


Figura 46. Porcentaje promedio del Riesgo Psicosocial presente en el Puerto 2

Fuente. Datos tomados del Software FPSICO 3.1

El puerto Nro. 2 tiene riesgo Muy Elevado en todos los factores (Figura 46), pero todos en porcentajes manejables. El factor Participación Supervisión, nuevamente emite una alerta pues afecta al 41% de la población, el 19% está en riesgo Elevado y el 22% en riesgo Muy Elevado. Un segundo factor a considerar es Demandas Psicológicas con 11% en riesgo Elevado y 13% en riesgo Muy Elevado, es decir 24% de la población.

Los restantes 7 factores de riesgo, afectan a menos del 15% de la población, aunque esto no significa que sean las mismas afectaciones a los mismos trabajadores.

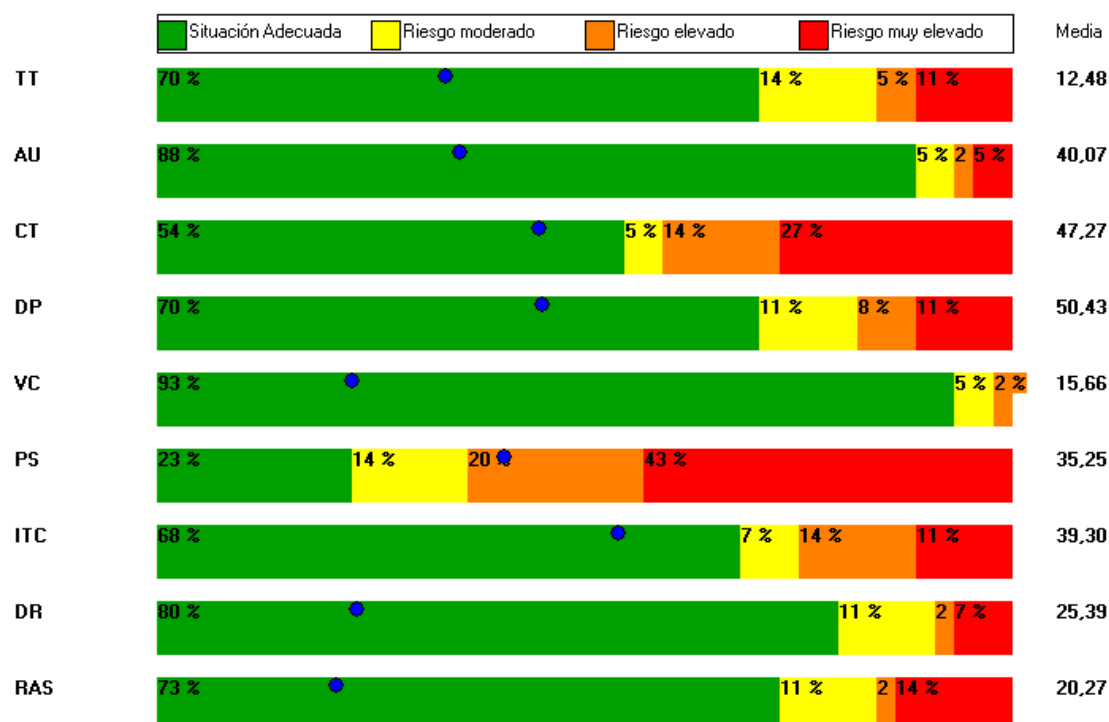


Figura 47. Porcentaje promedio del Riesgo Psicosocial presente en el Puerto 3

Fuente. Datos tomados del Software FPSICO 3.1

El puerto Nro. 3 cuyos resultados se aprecian en la Figura Nro. 47, el factor de riesgo que destaca es Participación / Supervisión, con un 43% de la población en riesgo Muy Elevado, 20% en riesgo Elevado, es decir que el 63% de los trabajadores están sometidos a una situación que puede generar afectaciones en su salud y que al igual de los otros puertos, debe recibir atención inmediata.

En este puerto tenemos otros factores que deben ser considerados para intervención, entre ellos destacamos: Carga de Trabajo (41%) que tiene 27% con riesgo Muy Elevado y 14% con riesgo Elevado; Interés por el Trabajador / Compensación (25%) con 11% en riesgo Muy Elevado y 14% con riesgo Elevado.

En este puerto el factor que no muestra riesgo Muy Elevado es el de Variedad y Contenido, sin embargo si presenta un 2% en riesgo Elevado, pero es un porcentaje menor en relación a otros factores de riesgo.

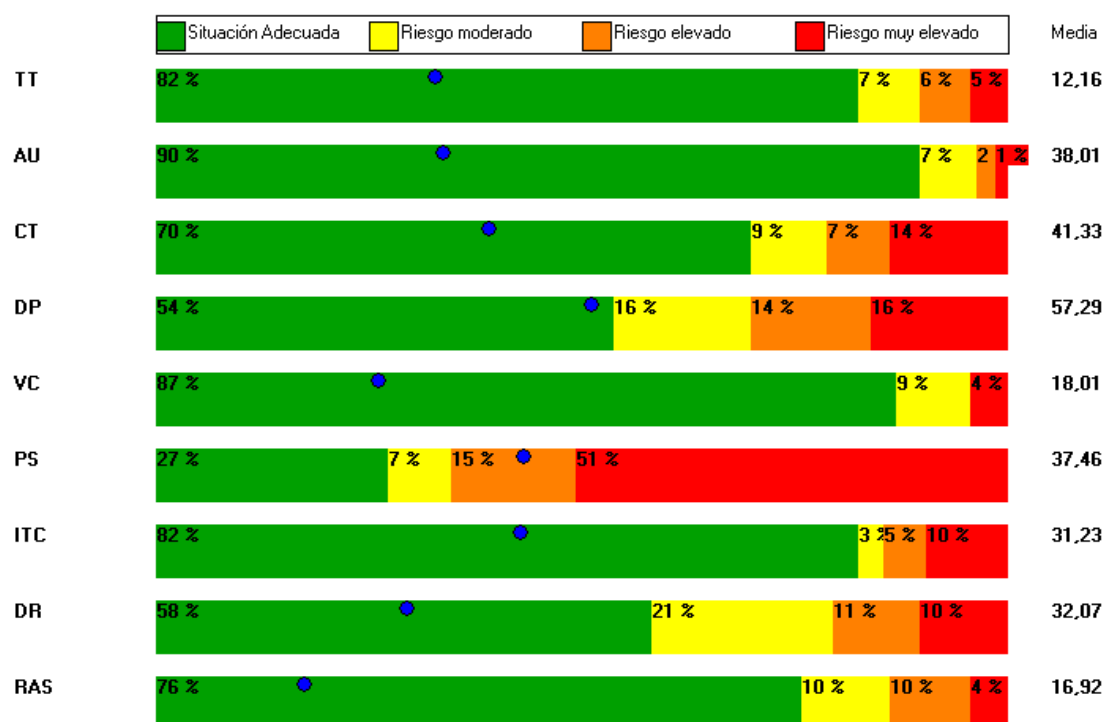


Figura 48. Porcentaje promedio del Riesgo Psicosocial presente en el Puerto 4

Fuente. Datos tomados del Software FPSICO 3.1

Finalmente el puerto Nro. 4 (Figura Nro. 48), presenta resultados similares en cuanto al factor de riesgo Participación Supervisión con 51% de la población en riesgo Muy Elevado, porcentaje que supera a los otros tres puertos; a ello le agregamos un 15% en riesgo Elevado, lo que nos daría un acumulado de 66% de la población en riesgo que requiere de intervención inmediata.

En este puerto todos los factores de riesgo muestran algún porcentaje en riesgo Muy Elevado, riesgo Elevado y riesgo Moderado. Los factores Desempeño del Rol y Demandas Psicológicas tienen 42% y 46% respectivamente, de personal afectado, pero en este porcentaje se incluye los que se encuentran en riesgo Moderado (21% y 16% respectivamente).

Tabla 34: Registro del porcentaje de trabajadores ubicados en los diferentes factores de riesgo psicosocial, según el sexo

Nombre	# Casos	TIEMPO TRABAJO				AUTONOMIA				CARGA DE TRABAJO			
		SA	RM	RE	ME	SA	RM	RE	RE	SA	RM	RE	ME
Hombre	230	72%	13%	6.5%	7.5%	86%	6%	5%	1%	68%	5%	7%	18%
Mujer	94	87%	3.5%	3.5%	6%	88%	7%	1%	3%	70%	5%	11%	12%
Nombre	# Casos	DEMANDA PSICOLOGICA				VARIEDAD Y CONTENIDO				PARTICIPACIÓN/SUPERV			
		SA	RM	RE	ME	SA	RM	RE	ME	SA	RM	RE	ME
Hombre	230	59%	16%	12%	14%	86%	5%	3%	3%	28%	8%	16%	45%
Mujer	94	60%	20%	11%	7%	86%	7%	2%	4%	26%	11%	22%	39%
Nombre	# Casos	INTERES/COMPENSAC.				DESEMPEÑO ROL				REL. Y APOYO SOCIAL			
		SA	RM	RE	ME	SA	RM	RE	ME	SA	RM	RE	ME
Hombre	230	82%	3%	6%	7%	63%	15%	9%	11%	72%	10%	6%	10%
Mujer	94	69%	6%	9%	14%	77%	12%	4%	5%	73%	11%	8%	6%

Fuente. Datos tomados de la base de datos tabulada

INTERPRETACIÓN

En la tabla34 tenemos los resultados de la evaluación según el sexo del funcionario o trabajador y podemos observar que la afectación no es la misma entre hombres y mujeres, aunque curiosamente en el factor Participación / Supervisión, la suma de funcionarios en riesgo Elevado y Muy Elevado es igual entre hombres y mujeres, aunque el porcentaje de hombres en riesgo Muy Elevado (45%) es mayor que el de las mujeres (39%); contrariamente en riesgo Elevado las mujeres (22%) tienen un porcentaje mayor que el de los hombres (16%), sin embargo, la población femenina se ve más afectada porque un 11% se encuentra en riesgo Moderado mientras que los hombres en un 8%.

Otro factor que los afecta es la Carga de Trabajo en el que el 7% de los hombres están en riesgo Elevado y el 18% en riesgo Muy Elevado, mientras que las mujeres están con 11% en riesgo Elevado y 12% en riesgo Muy Elevado.

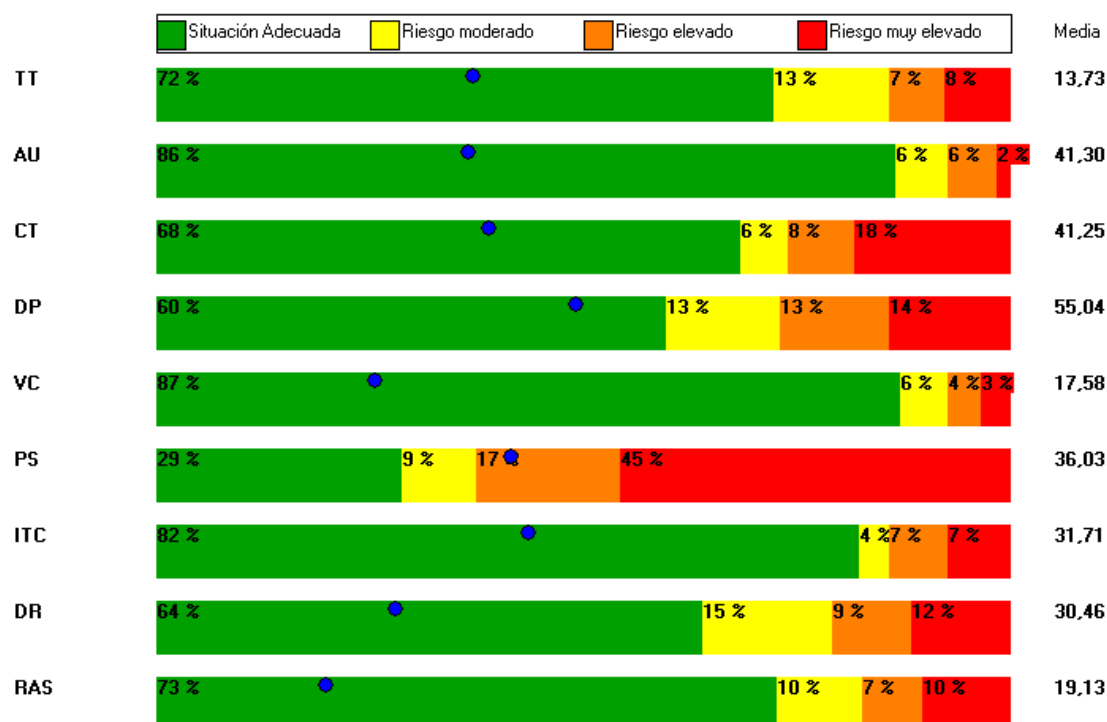


Figura 49. Porcentaje promedio del Riesgo Psicosocial presente en los trabajadores del género masculino

Fuente. Datos tomados del Software FPSICO 3.1

La Figura 49 nos muestra la situación de los trabajadores del sexo masculino, destacando el alto porcentaje de funcionarios afectados por el factor de riesgo Participación / Supervisión, pero tenemos otros factores con porcentajes no despreciables y entre ellos Demanda Psicológicas con un 13% en riesgo Moderado, 13% en riesgo Elevado y un 14% en riesgo Muy Elevado, lo que totaliza el 40% de la población masculina. El Desempeño del Rol es otro factor de riesgo que afecta el 46% de la población con un 15% en riesgo Moderado, 9% en riesgo Elevado y 12% en riesgo Muy Elevado.

El género masculino se afectado en mayor o menor grado por la totalidad de los factores de riesgo, pero destacan los mencionados en los dos párrafos anteriores (Participación /Supervisión, Carga de Trabajo, Demandas Psicológicas, Desempeño del Rol)

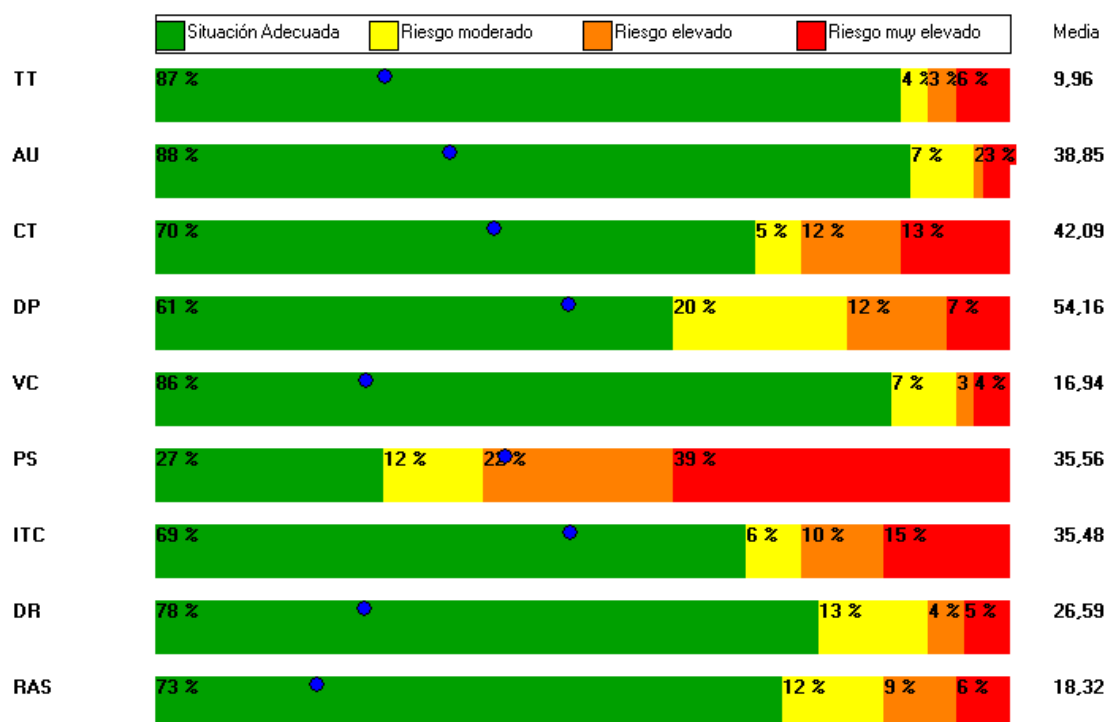


Figura 50. Puntaje promedio del Riesgo Psicosocial presente en las trabajadoras del género femenino

Fuente. Datos tomados del Software FPSICO 3.1

En el caso de las mujeres, el factor que destaca con una significativa alerta es el Participación / Supervisión, con el 73% de la población afectada, 12% en riesgo Moderado, 22% en riesgo Elevado y 39% en riesgo Muy Elevado, existiendo otros dos factores de riesgo, que afectan al 25% de la población femenina en riesgo Elevado y Muy Elevado, que son la Carga de Trabajo y el Interés por el Trabajador / Compensación.

En el factor Demandas Psicológicas vemos un 39% de población afectada, pero de dicho porcentaje el 12% está en riesgo Elevado y un 7% en riesgo Muy Elevado, correspondiendo la diferencia (20%) a un riesgo Moderado

Tabla 35. Registro del porcentaje de trabajadores ubicados en los diferentes factores de riesgo psicosocial, según la edad

		POR EDADES								
		TT	AUT	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
16 - 24 AÑOS	SA	75.00%	84.38%	71.88%	50.00%	90.63%	34.38%	84.38%	71.88%	75.00%
	RM	15.63%	3.13%	-	18.75%	3.13%	12.50%	-	6.25%	9.38%
	RE	3.13%	12.50%	15.63%	15.63%	-	12.50%	6.25%	12.50%	12.50%
	RME	6.25%	-	12.50%	15.63%	6.25%	40.63%	9.38%	9.38%	3.13%
25 - 34 AÑOS	SA	75.82%	76.92%	65.93%	56.04%	80.22%	24.18%	76.92%	65.93%	65.93%
	RM	10.99%	15.38%	10.99%	15.38%	9.89%	10.99%	4.40%	16.48%	16.48%
	RE	6.59%	4.40%	8.79%	10.99%	3.30%	16.48%	7.69%	8.79%	8.79%
	RME	6.59%	3.30%	14.29%	17.58%	6.59%	48.35%	10.99%	8.79%	8.79%
35 - 44 AÑOS	SA	80.23%	94.19%	68.60%	65.12%	87.21%	25.58%	73.26%	0.69%	70.93%
	RM	8.14%	1.16%	3.49%	13.95%	4.65%	8.14%	5.81%	0.15%	8.14%
	RE	3.49%	4.65%	5.81%	13.95%	4.65%	23.26%	10.47%	5.81%	8.14%
	RME	8.14%	-	22.09%	6.98%	3.49%	43.02%	10.47%	10.47%	12.79%
45 - 54 AÑOS	SA	73.33%	90.67%	68.00%	57.33%	90.67%	29.33%	81.33%	69.33%	76.00%
	RM	10.67%	5.33%	2.67%	16.00%	6.67%	13.33%	4.00%	14.67%	8.00%
	RE	8.00%	1.33%	10.67%	13.33%	2.67%	16.00%	6.67%	5.33%	4.00%
	RME	8.00%	2.67%	18.67%	13.33%	-	41.33%	8.00%	10.67%	12.00%
55 - 64 AÑOS	SA	75.00%	88.89%	75.00%	75.00%	91.67%	36.11%	83.33%	66.67%	8.33%
	RM	11.11%	2.78%	8.33%	13.89%	2.78%	-	5.56%	11.11%	8.33%
	RE	5.56%	2.78%	5.56%	5.56%	5.56%	25.00%	5.56%	11.11%	5.56%
	RME	8.33%	5.56%	11.11%	5.56%	-	38.89%	5.56%	11.11%	2.78%
MAS DE 65 AÑOS	SA	100.00%	100.00%	75.00%	25.00%	75.00%	25.00%	75.00%	50.00%	100.00%
	RM	-	-	-	25.00%	-	-	-	50.00%	-
	RE	-	-	25.00%	25.00%	-	-	-	-	-
	RME	-	-	-	25.00%	25.00%	75.00%	25.00%	-	-

Fuente. Datos tomados de la base de datos tabulada

INTERPRETACIÓN

En la tabla 35 hemos hecho la distribución de los resultados de la aplicación del cuestionario FPSICO en base a los rangos de edad de sus participantes y esto nos permite identificar que al grupo que más afecta es a los trabajadores de más de 65 años de edad (75%), sin embargo, todos los rangos de edad se ven afectados en porcentajes importante. El 40.63% del grupo mas joven de 16 a 24 años, presenta riesgo Muy Elevado en este factor, sumando el 12.50% de riesgo elevado totalizarían 53.13% de la población; el 64.83 % del grupo de 25 a 34 años; el 66.28% del grupo de 35 a 44 años; el 57.33% del grupo

de 45 a 54 años; y el 63.89% de los funcionarios entre 55 y 64. Como se podrá notar, son todos porcentajes muy altos siendo que el grupo con menor afectación, supera el 50% de la población.

En el siguiente Tabla (Nro. 36) se exponen los resultados por cada una de las variables descriptivas y/o sociodemográficas aplicadas en el presente estudio. La información es completa, pero tiene la particularidad que las cifras son solo enteras, no incluyen los decimales, por ello, la sumatoria dará, en la mayoría de los casos, entre 98% y 99% pero únicamente por la falta de exposición de los decimales.

En los Tablas elaborados manualmente, se incluyen todos los decimales y por ende la totalidad de las sumatorias siempre es 100%.

Tabla 36: Datos Descriptivos de Riesgo Psicosocial de los trabajadores portuarios del Ecuador.

Nombre	# Casos	TIEMPO TRABAJO				AUTONOMIA				CARGA DE TRABAJO				DEMANDA PSICOLOGICA				VARIEDAD Y CONTENIDO				PARTICIPACIÓN/SUPERV				INTERES/COMPENSAC.				DESEMPEÑO ROL				REL. Y APOYO SOCIAL			
		SA	RM	RE	ME	SA	RM	RE	RE	SA	RM	RE	ME	SA	RM	RE	ME	SA	RM	RE	ME	SA	RM	RE	ME	SA	RM	RE	ME	SA	RM	RE	ME	SA	RM	RE	ME
Todos los cuestionarios	324	76%	10%	5%	7%	87%	6%	7%	2%	68%	5%	8%	16%	59%	15%	12%	12%	86%	6%	3%	3%	28%	9%	18%	43%	78%	4%	7%	9%	67%	14%	7%	9%	72%	10%	7%	9%
PUERTOS																																					
Puerto 1	90	66%	13%	6%	13%	81%	8%	10%	0%	64%	3%	13%	18%	61%	18%	13%	6%	81%	4%	8%	5%	18%	11%	23%	46%	68%	6%	12%	12%	70%	5%	10%	14%	63%	12%	7%	16%
Puerto 2	54	83%	11%	3%	1%	88%	3%	1%	5%	85%	1%	1%	11%	64%	11%	11%	12%	90%	3%	3%	1%	50%	9%	18%	22%	92%	1%	1%	3%	79%	14%	1%	3%	81%	7%	5%	5%
Puerto 3	44	70%	13%	4%	11%	88%	4%	2%	4%	54%	4%	13%	27%	70%	11%	6%	11%	93%	4%	2%	0%	22%	13%	20%	43%	68%	6%	13%	11%	79%	11%	2%	6%	72%	11%	2%	13%
Puerto 4	136	82%	7%	5%	4%	89%	6%	2%	1%	69%	8%	7%	13%	43%	16%	13%	16%	86%	8%	0%	4%	27%	7%	14%	50%	82%	2%	5%	9%	58%	21%	10%	10%	75%	10%	9%	4%
RANGO EDAD																																					
16 - 24 AÑOS	32	75%	15%	3%	6%	84%	3%	12%	0%	71%	0%	15%	12%	50%	18%	15%	15%	90%	3%	0%	6%	34%	12%	12%	40%	84%	0%	6%	9%	71%	6%	12%	9%	75%	9%	12%	3%
25 - 34 AÑOS	91	75%	10%	6%	6%	76%	15%	4%	3%	65%	10%	8%	14%	56%	15%	10%	17%	80%	9%	3%	6%	24%	10%	16%	48%	76%	4%	7%	10%	65%	16%	8%	8%	65%	16%	8%	8%
35 - 44 AÑOS	86	80%	8%	3%	8%	94%	1%	4%	0%	68%	3%	5%	22%	65%	13%	13%	6%	87%	4%	4%	3%	25%	8%	23%	43%	73%	5%	10%	10%	68%	15%	5%	10%	70%	8%	8%	12%
45 - 54 AÑOS	75	73%	10%	8%	8%	90%	5%	1%	2%	68%	2%	10%	18%	57%	16%	13%	13%	90%	6%	2%	0%	29%	13%	16%	41%	81%	4%	6%	8%	69%	14%	5%	10%	76%	8%	4%	12%
55 - 64 AÑOS	36	75%	11%	5%	8%	88%	2%	2%	5%	75%	8%	5%	11%	75%	13%	5%	5%	91%	2%	5%	0%	36%	0%	25%	38%	83%	5%	5%	5%	66%	11%	11%	11%	83%	8%	5%	2%
65 O MAS AÑOS	4	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	75%	0%	25%	0%	25%	25%	25%	25%	75%	0%	0%	25%	25%	0%	0%	75%	75%	0%	0%	25%	50%	50%	0%	0%	100%	0%	0%	0%
SEXO																																					
Hombe	230	72%	13%	6%	7%	86%	6%	5%	1%	68%	5%	7%	18%	59%	163%	12%	14%	86%	5%	3%	3%	28%	8%	16%	45%	82%	3%	6%	7%	63%	15%	9%	11%	72%	10%	6%	10%
Mujer	94	87%	3%	3%	6%	88%	7%	1%	3%	70%	5%	11%	12%	60%	20%	11%	7%	86%	7%	2%	4%	26%	11%	22%	39%	69%	6%	9%	14%	77%	12%	4%	5%	73%	11%	8%	6%
AREA DE TRABAJO																																					
Administrativa	127	81%	9%	6%	2%	91%	5%	2%	0%	60%	4%	13%	21%	61%	20%	13%	4%	81%	9%	4%	4%	31%	11%	19%	37%	75%	3%	7%	12%	71%	11%	6%	11%	70%	8%	6%	14%
Técnica	80	73%	10%	5%	11%	86%	8%	5%	0%	72%	8%	6%	12%	62%	11%	15%	11%	92%	1%	3%	2%	28%	13%	25%	32%	78%	3%	11%	6%	75%	12%	6%	6%	73%	10%	10%	6%
Operativa / Servicio	117	72%	11%	5%	10%	82%	5%	5%	5%	75%	4%	5%	14%	56%	12%	9%	21%	88%	5%	1%	3%	23%	5%	12%	58%	81%	5%	5%	8%	58%	19%	10%	11%	74%	12%	6%	5%
SITUACIÓN LABORAL																																					
Nombramiento	207	78%	8%	5%	8%	90%	3%	2%	3%	60%	6%	11%	21%	57%	17%	13%	11%	86%	5%	4%	2%	25%	9%	17%	47%	75%	5%	8%	11%	69%	15%	6%	9%	70%	10%	7%	11%
Contrato	117	73%	14%	5%	5%	81%	11%	7%	0%	84%	4%	4%	8%	64%	11%	10%	13%	86%	6%	1%	5%	32%	10%	19%	37%	83%	2%	6%	6%	65%	12%	10%	11%	77%	10%	6%	5%

ANTIGÜEDAD INSTITUCIONAL																																					
1 - 5 AÑOS	171	76%	11%	5%	6%	84%	8%	5%	1%	70%	5%	7%	17%	60%	14%	9%	15%	85%	7%	2%	4%	29%	10%	18%	42%	80%	2%	8%	8%	68%	13%	8%	9%	72%	11%	8%	7%
6 - 10 AÑOS	62	70%	11%	4%	12%	85%	6%	6%	1%	61%	8%	12%	17%	56%	19%	14%	9%	87%	6%	1%	4%	17%	1%	24%	56%	66%	8%	11%	14%	69%	9%	9%	11%	59%	19%	6%	14%
11 O MAS AÑOS	91	80%	8%	5%	5%	92%	3%	1%	3%	71%	4%	9%	14%	61%	14%	16%	7%	89%	3%	5%	2%	32%	13%	15%	38%	82%	5%	4%	7%	65%	19%	5%	8%	82%	3%	5%	8%
ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO																																					
1 - 5 AÑOS	204	75%	11%	5%	7%	86%	7%	3%	1%	70%	4%	7%	17%	59%	15%	10%	14%	87%	6%	1%	3%	29%	9%	19%	41%	78%	3%	8%	9%	69%	13%	7%	9%	71%	12%	9%	6%
6 - 10 AÑOS	55	74%	10%	7%	7%	85%	5%	9%	0%	61%	9%	14%	14%	58%	16%	16%	9%	81%	7%	5%	5%	23%	1%	20%	54%	70%	7%	9%	12%	63%	10%	9%	16%	69%	10%	3%	16%
11 O MAS AÑOS	65	81%	7%	4%	6%	89%	4%	1%	4%	70%	6%	7%	15%	63%	13%	13%	9%	89%	3%	6%	1%	26%	16%	13%	43%	83%	4%	4%	7%	67%	20%	6%	6%	80%	4%	4%	10%
ESCALA SALARIAL																																					
Menos de 500	65	80%	12%	3%	4%	83%	6%	10%	0%	84%	6%	6%	3%	63%	15%	10%	10%	87%	3%	3%	6%	24%	12%	16%	46%	86%	1%	4%	7%	55%	18%	9%	16%	67%	13%	9%	9%
500 - 1000																																					
DOLARES	227	76%	10%	5%	8%	86%	7%	3%	3%	65%	6%	9%	18%	58%	15%	13%	12%	85%	7%	2%	3%	29%	7%	19%	44%	74%	5%	8%	11%	69%	14%	7%	8%	74%	9%	7%	9%
1501- 2500																																					
DOLARES	30	70%	10%	13%	6%	100%	0%	0%	0%	56%	0%	13%	30%	63%	13%	10%	13%	93%	0%	6%	0%	26%	23%	16%	33%	90%	3%	6%	0%	80%	10%	3%	6%	73%	13%	3%	10%
2501 DOLARES																																					
O MAS	2	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	50%	5%	0%	0%	50%	0%	50%	50%	50%	0%	0%	50%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%

Fuente. Datos Software FPSICO 3.1

En los anexos se incluirán los informes del FPSICO por cada puerto, pero al ser el factor de riesgo Participación / Supervisión el que mayor grado de afectaciones en la población muestra, es importante revisar el desglose de las mediciones de este factor.

Participación / Supervisión está compuesta por dos elementos, el primero tiene relación con el nivel de intervención que el trabajador tiene dentro de la toma de decisiones propias de la actividad específica que realiza o directamente relacionada con su área de trabajo y que considera afectan a la efectividad de su accionar.

El segundo elemento que mide es el grado de control o vigilancia que se aplica a la realización de sus tareas.

Tabla 37. Resultados preguntas Factor Participación (FPSICO) de los trabajadores portuarios del Ecuador

OPCIONES	ITEMS DEL CUESTIONARIO						
	11 a	11 b	11 c	11 d	11 e	11 f	11 g
Puedo decidir	18%	25%	17%	12%	5%	3%	10%
Se me consulta	32%	30%	29%	20%	12%	7%	15%
Sólo recibo información	33%	30%	32%	36%	37%	30%	30%
Ninguna participación	16%	12%	20%	30%	44%	58%	44%

Fuente. Datos tomados del software FPSICO

INTERPRETACIÓN

Iniciamos con los resultados de los ítems relacionados con la Participación:

- Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (ítem 11a)
- Participación en la introducción de métodos de trabajo (ítem 11 b)

- Participación en el lanzamiento de nuevos productos (ítem 11c)
- Participación en la reorganización de áreas de trabajo (ítem 11 d)
- Participación en la introducción de cambios en la dirección (ítem 11 e)
- Participación en contrataciones de personal (ítem 11 f)
- Participación en la elaboración de normas de trabajo (ítem 11 g)

Según nos indica la tabla Nro. 37, el 25% de los empleados puede decidir sobre métodos de trabajo, el 18% sobre cambios de equipo; entre un 17% a 10 puede decidir sobre lanzamiento de nuevos productos, reorganización de las áreas de trabajo y normativas (manuales); y, menos del 5% puede decidir sobre cambios en la dirección o contratación de personal.

Bajo estas preguntas un porcentaje es consultado, otros reciben solo información y otro grupo no tiene ninguna participación. El promedio de los empleados que son consultados en algunos de los temas mencionados está en el 20.71%. El promedio de funcionarios que sólo recibe información es del 32.57%; y, finalmente el promedio de los que tienen ninguna participación es de 32%.

Los porcentajes más altos de omisión están en los temas relacionados a los cambios en la dirección (44%), contrataciones de personal (58%) y elaboración de reglamentos o normativas (44%).

Tabla 38. Resultados preguntas Factor Supervisión (FPSICO) de los trabajadores portuarios del Ecuador

OPCIONES	ITEMS DEL CUESTIONARIO			
	12 a	12 b	12 c	12 d
No interviene	13%	9%	13%	8%
Insuficiente	6%	7%	5%	4%
Adecuada	76%	79%	73%	82%
Excesiva	4%	3%	6%	4%

Fuente. Datos tomados del software FPSICO

INTERPRETACIÓN

Iniciamos con los ítems relacionados a la Supervisión:

- Supervisión sobre los métodos (ítem 12 a)
- Supervisión sobre la planificación (ítem 12 b)
- Supervisión sobre el ritmo (ítem 12 c)
- Supervisión sobre la calidad (ítem 12 d)

El porcentaje de funcionarios o trabajadores que consideran que la supervisión en algunos de los ámbitos considerados (métodos, planificación, ritmo y calidad) es excesivo, no superan el 6% (Tabla Nro. 38), cifras que son bajas y que no activan una alarma que tenga como objetivo desarrollar soluciones inmediatas para disminuir los niveles de riesgo.

Este factor Participación / Supervisión afecta a un 72% de la población, pero como bien se ha podido disgregar en este estudio, los elementos generadores de la situación están relacionados con la escasa participación del conglomerado en diferentes tópicos de la empresa.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Presentación de resultados

Sexo vs Compromiso Organizacional y Riesgo Psicosocial

Tabla 39: Diferencias significativas de los valores de compromiso organizacional y riesgos psicosociales según el Sexo de los trabajadores

	Hombre			Mujer			t-test for Equality of Means			
	N	Mean	Std. Dev.	N	Mean	Std. Dev.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Compromiso Continuo	229	23.31	5.50	77	23.74	5.20	-0.608	304	0.544	-0.43
Compromiso Normativo	229	26.28	4.29	77	26.10	4.75	0.302	304	0.763	0.18
Compromiso Afectivo	229	26.55	5.87	77	28.60	5.33	-2,707	304	0.007	-204.72
Compromiso Organizacional	229	76.14	10.80	77	78.44	11.56	-1,592	304	0.112	-230.62
Rpsic_Tiempo	229	13.78	9.67	77	10.65	9.39	2,477	304	0.014	313.23
Rpsic_Autonomo	229	41.11	23.50	77	39.23	24.28	0.602	304	0.547	187.98
Rpsic_CargaTrab	229	41.24	19.43	77	43.56	15.01	-1.082	168	0.281	-231.39
Rpsic_Demandas	229	55.16	19.53	77	55.06	15.30	0.043	166	0.966	0.09
Rpsic_Variedad	229	17.59	12.19	77	16.17	12.49	0.877	304	0.381	141.63
Rpsic_Part_Superv	229	35.81	14.29	77	35.18	14.10	0.334	304	0.739	0.63
Rpsic_Intereses	229	31.51	18.70	77	35.65	21.85	-1,489	116	0.139	-413.84
Rpsic_Desempeno	229	30.52	18.50	77	27.48	18.46	1,249	304	0.213	304.35
Rpsic_Rel_apoyoSoc	229	19.13	14.71	77	16.77	11.05	1,486	173	0.139	236.48

Fuente. Elaboración propia

Se realizó la prueba t-student para buscar diferencias significativas entre valores medios de los niveles de compromiso y rasgos psicológicos entre hombres y mujeres, las hipótesis nula (H_0) y alternativa (H_1) fueron las siguientes.

$$H_0: \mu_{\text{hombre}} = \mu_{\text{mujer}}$$

$$H_1: \mu_{\text{hombre}} \neq \mu_{\text{mujer}}$$

La Tabla Nro. 39 muestra evidencia estadística con valores-p (Sig.) mayores que 0.05 para concluir que el nivel medio de Compromiso Continuo, Normativo

y Organizacional no se ven afectadas por el sexo del sujeto, en tanto el Valor- $p = 0.007$ es suficiente evidencia estadística para inferir que el nivel medio de compromiso Afectivo en mujeres (28.60) es mayor que en hombres (26.55). En tanto en los Riesgos Psicosociales los valores- p son evidencia estadística para concluir que la mayoría de estos Riesgos no se ven afectados por el sexo, a excepción del Tiempo en donde su Valor- $p = 0.014$, de la prueba t para igualdad de medias, es evidencia estadística suficiente para inferir que el nivel medio de Riesgo Psicosocial Tiempo es mayor en hombres (13.78) que en mujeres (10.65).

Tabla 40. Diferencias significativas de los valores de compromiso organizacional y riesgos psicosociales según la Actividad de los trabajadores

	Administrativa			Técnica			Operativa			ANOVA test	
	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Dev.</i>	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Dev.</i>	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Dev.</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Compromiso Continuo</i>	127	22.59	5.36	80	23.88	4.67	117	23.87	5.89	2.178	0.115
<i>Compromiso Normativo</i>	127	25.79	4.39	80	26.95	4.22	117	25.91	4.58	1.909	0.150
<i>Compromiso Afectivo</i>	127	27.97	5.20	80	28.11	4.77	117	25.56	6.50	7.257	0.001
<i>Compromiso Organizacional</i>	127	76.35	10.79	80	78.94	9.92	117	75.33	11.56	2.677	0.070
<i>Rpsic_Tiempo</i>	127	11.14	9.01	80	13.44	9.89	117	13.71	10.11	2.529	0.081
<i>Rpsic_Autonomo</i>	127	38.24	21.23	80	42.14	21.85	117	42.00	26.36	1.034	0.357
<i>Rpsic_CargaTrab</i>	127	45.52	19.24	80	39.75	15.58	117	38.32	18.29	5.342	0.005
<i>Rpsic_Demandas</i>	127	52.39	16.30	80	53.60	18.81	117	58.19	19.65	3.315	0.038
<i>Rpsic_Variiedad</i>	127	18.61	12.85	80	15.50	11.71	117	17.42	11.57	1.612	0.201
<i>Rpsic_Part_Superv</i>	127	34.54	13.85	80	33.56	13.62	117	38.51	14.04	3.801	0.023
<i>Rpsic_Intereses</i>	127	34.43	20.68	80	31.51	19.13	117	31.74	18.76	0.778	0.460
<i>Rpsic_Desempeno</i>	127	28.96	18.76	80	25.63	16.67	117	32.33	18.19	3.328	0.037
<i>Rpsic_Rel_apoyoSoc</i>	127	20.61	15.25	80	18.34	13.82	117	17.36	12.73	1.709	0.183

Fuente. Elaboración propia

Se realizó la prueba ANOVA para buscar diferencias significativas entre valores medios de los niveles de compromiso y rasgos psicológicos entre sujetos en actividad Administrativa, Técnica y Operativa, las hipótesis nula (H_0) y alternativa (H_1) fueron las siguientes.

$$H_0: \mu_{administrativa} = \mu_{técnica} = \mu_{operativa}$$

H_1 : Al menos un valor medio es diferente

La Tabla 40 muestra sombreados los Valores-p que son menores a un nivel de significancia de 0.05, evidenciando que existe alguna diferencia significativa entre los tipos de actividad laboral. El primer valor significativo es el Valor-p = 0.001 en Compromiso Afectivo, indicando que existe suficiente evidencia estadística que muestra que el compromiso afectivo medio es diferente en alguna actividad laboral de la Institución, entre la actividad administrativa y técnica no hay diferencia pero el nivel medio de compromiso afectivo es diferente en los sujetos con actividad Operativa, la Figura Nro. 44 muestra los resultados de la prueba post-hoc de Duncan que demuestra además que los sujetos en actividad Operativa tienen un nivel de compromiso afectivo de 25.56 que es significativamente menor que el resto. El segundo valor-p = 0.005 y el análisis de medias son evidencia estadística suficiente para concluir que el factor de riesgo Carga de Trabajo es mayor en actividad Administrativa. El tercer valor-p = 0.038 junto con las medias, muestra que en el factor Demandas Psicológicas, los sujetos con actividad Operativa muestran mayor nivel medio 58.19 del factor de riesgo Demandas Psicológicas. El cuarto valor-p = 0.023 junto con las medias, ofrecen evidencia estadística para concluir que la actividad Operativa tiene mayor nivel del factor de riesgo Participación /Supervisión. El último valor-p = 0.037 y las medias, muestran que la actividad Operativa tiene mayor nivel medio del factor de riesgo Desempeño del Rol que las otras actividades.

Compromiso Afectivo

Duncan

AR# TRABAJO	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Operative	117	25,5556	
Administrativa	127		27,9685
Técnica	80		28,1125
Sig.		1,000	,853

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 103,731.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Figura 51: Prueba post-hoc de Duncan. Medias de Compromiso Afectivo entre Actividades

Fuente. Elaboración Propia

Tabla 41. Diferencias significativas de los valores de compromiso organizacional y riesgos psicosociales según la Situación Contractual de los trabajadores

	Nombramiento			Contrato			t-test for Equality of Means			
	N	Mea n	Std. Dev.	N	Mea n	Std. Dev.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Compromiso Continuo	209	22.89	5.56	115	24.25	5.05	-2.185	322	0.030	-1.367
Comrpomiso Normativo	209	25.72	4.41	115	26.84	4.39	-2.202	322	0.028	-1.126
Compromiso Afectivo	209	26.73	5.59	115	27.86	5.90	-1.706	322	0.089	-1.129
Compromiso Organizacional	209	75.33	10.77	115	78.96	10.87	-2.886	322	0.004	-3.622
Rpsic_Tiempo	209	12.24	9.75	115	13.36	9.55	-0.994	322	0.321	-1.117
Rpsic_Autonomo	209	37.82	23.04	115	45.53	23.21	-2.874	322	0.004	-7.707
Rpsic_CargaTrab	209	44.72	18.51	115	35.63	16.43	4.550	259	0.000	9.083
Rpsic_Demandas	209	55.48	17.56	115	53.52	19.63	0.920	322	0.358	1.957
Rpsic_Variedad	209	17.86	11.20	115	16.59	13.71	0.900	322	0.369	1.270
Rpsic_Part_Superv	209	37.35	14.67	115	32.79	12.16	2.999	273	0.003	4.563
Rpsic_Intereses	209	34.94	19.53	115	28.72	19.19	2.760	322	0.006	6.221
Rpsic_Desempeno	209	28.96	18.30	115	30.08	18.03	-0.530	322	0.596	-1.121
Rpsic_Rel_apoyoSoc	209	19.53	14.34	115	17.68	13.51	1.136	322	0.257	1.853

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 41 se puede comparar los valores medios en cada índice de compromiso y riesgo en los dos grupos de situación contractual “Nombramiento” y “Contrato”, además se puede observar los resultados de la prueba t-student para igualdad de medias en donde los valores de significancia de la prueba (Valor-p) menores a 0.05 evidenciaron las siguientes diferencias significativas entre grupos de situación contractual: Los sujetos con situación laboral por “Contrato” evidencian un nivel medio más elevado en compromiso **Continuo** (24.25), compromiso **Normativo** (26.84) y compromiso **Organizacional** (78.96) que aquellos con “Nombramiento”. El compromiso **Afectivo** no se ve diferenciado por la situación contractual a un nivel de significancia del 5%, ya que el valor-p = 0.089 es mayor de 0.05.

Buscando diferencias significativas entre los diferentes tipos de Riesgos Psicosociales y los tipos de situación contractual se encontró evidencia estadística suficiente (Valor-p < 0.05) que indica que el nivel medio del Factor de Riesgo **Autonomía** es significativamente mayor en sujetos con “Contrato” (45.53) que con “Nombramiento” (37.82), el factor de riesgo por **Carga de Trabajo** es mayor en sujetos con “Nombramiento” (44.72) que con “Contrato” (35.63), el factor de riesgo por **Participación / Supervisión** es mayor en sujetos con “Nombramiento” (37.35) que en “Contrato” (28.72), el factor de riesgo **Intereses por el trabajador / Compensación** es mayor en sujetos con “Nombramiento” (34.94) que en sujetos bajo “Contrato” (28.72)

Tabla 42. Diferencias significativas de los valores de compromiso organizacional y riesgos psicosociales según la Antigüedad de los trabajadores

	1-5 años			6-10 años			11 años y más			ANOVA test	
	N	Mean	Std. Dev.	N	Mean	Std. Dev.	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
<i>Compromiso Continuo</i>	171	23.26	5.27	62	22.85	5.78	91	23.93	5.46	0.809	0.446
<i>Compromiso Normativo</i>	171	26.30	4.60	62	25.27	4.44	91	26.34	4.06	1.394	0.250
<i>Compromiso Afectivo</i>	171	27.30	5.83	62	25.63	5.86	91	27.84	5.25	2.944	0.054
<i>Compromiso Organizacional</i>	171	76.87	11.20	62	73.76	11.04	91	78.11	10.06	3.053	0.049
<i>Rpsic_Tiempo</i>	171	13.22	9.42	62	13.29	10.81	91	11.09	9.28	1.624	0.199
<i>Rpsic_Autonomo</i>	171	42.54	23.15	62	43.42	22.66	91	34.88	23.48	3.840	0.022
<i>Rpsic_CargaTrab</i>	171	40.52	18.43	62	44.29	17.12	91	41.42	18.81	0.967	0.381
<i>Rpsic_Demandas</i>	171	55.77	19.35	62	54.76	17.57	91	52.96	16.82	0.698	0.499
<i>Rpsic_Variedad</i>	171	17.54	13.02	62	18.34	10.88	91	16.53	11.29	0.430	0.651
<i>Rpsic_Part_Superv</i>	171	35.84	14.15	62	37.94	12.40	91	34.04	14.59	1.442	0.238
<i>Rpsic_Intereses</i>	171	30.53	19.64	62	37.31	21.03	91	33.77	18.08	2.930	0.055
<i>Rpsic_Desempeno</i>	171	29.15	18.15	62	29.94	19.17	91	29.34	17.76	0.042	0.959
<i>Rpsic_Rel_apoyoSoc</i>	171	18.96	14.42	62	21.66	13.67	91	16.80	13.41	2.227	0.109

Fuente. Elaboración propia

En la tabla42 se puede comparar los valores medios de compromiso y riesgo en las diferentes escalas de antigüedad Institucional, además se observa los resultados de la prueba ANOVA de diferencia de medias en donde un valor-p (Sig) menor a 0.05 evidencia que existe alguna diferencia significativa entre las diferentes escalas de antigüedad, se encontraron tan solo dos diferencias

significativas y se procedió a indagar las pruebas Post-hoc de Tukey y Duncan para encontrar cuál es el grupo que se diferencia del resto, se encontró que existe una diferencia significativa (Valor-p = 0.049) en el nivel medio de Compromiso **Organizacional** de los sujetos con 6 a 10 años de antigüedad en la Institución, este grupo registra el menor nivel medio de compromiso organizacional (73.76); de la misma manera se encontró que existe una diferencia significativa (Valor-p = 0.022) en el nivel medio del factor de riesgo **Autonomía** de los sujetos con 11 o más años de antigüedad en la Institución, siendo este grupo el que registra menor Riesgo medio (34.88).

Tabla 43. Diferencias significativas de los valores de compromiso organizacional y riesgos psicosociales según la Remuneración de los trabajadores

	300 - 900 US\$			901 - 1500 US\$			1501 - 2100 US\$			2101 - 2700 US\$			ANOVA test	
	N	Mean	Std. Dev.	N	Mean	Std. Dev.	N	Mean	Std. Dev.	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
<i>Comp. Continuo</i>	66	23.2	5.5	225	23.7	5.3	30	21.0	5.9	2	23.0	5.7	2.327	0.075
<i>Comp. Normativo</i>	66	26.1	4.4	225	26.0	4.5	30	27.1	4.2	2	21.0	4.2	1.396	0.244
<i>Comp. Afectivo</i>	66	26.5	6.9	225	27.1	5.5	30	28.7	4.4	2	23.0	4.2	1.446	0.229
<i>Comp. Organizacional</i>	66	75.7	12.3	225	76.9	10.6	30	76.8	9.5	2	67.0	14.1	0.705	0.550
<i>Rpsic_Tiempo</i>	66	13.5	8.1	225	12.4	10.1	30	13.6	9.4	2	2.0	2.8	1.119	0.341
<i>Rpsic_Autonomo</i>	66	43.7	22.1	225	40.8	23.8	30	32.6	19.4	2	6.0	4.2	3.108	0.027
<i>Rpsic_CargaTrab</i>	66	32.1	14.7	225	43.3	18.5	30	49.5	16.7	2	26.5	2.1	9.650	0.000
<i>Rpsic_Demandas</i>	66	55.0	17.1	225	55.0	18.6	30	53.7	19.6	2	54.0	8.5	0.044	0.988
<i>Rpsic_Variedad</i>	66	17.6	14.1	225	17.4	11.6	30	16.0	11.7	2	27.0	15.6	0.560	0.642
<i>Rpsic_Part_Superv</i>	66	36.5	14.3	225	35.9	14.0	30	32.8	13.0	2	34.0	19.8	0.531	0.661
<i>Rpsic_Intereses</i>	66	29.3	18.6	225	33.6	20.0	30	33.1	18.8	2	26.0	0.0	0.911	0.436
<i>Rpsic_Desempeno</i>	66	34.3	18.7	225	28.5	18.0	30	25.3	17.7	2	24.5	6.4	2.347	0.073
<i>Rpsic_Rel_apoyoSoc</i>	66	21.1	14.7	225	18.2	13.9	30	19.2	14.6	2	14.5	6.4	0.768	0.513

Fuente. Elaboración propia

La Tabla 43 muestra los estadísticos descriptivos y la prueba ANOVA de diferencia de medias para indagar diferencias significativas de los valores medios de Compromiso y Riesgo entre las cuatro escalas diferentes de remuneración, encontrando solo dos valores (Valor-p < 0.05) que evidencian diferencia significativa. El primer valor-p = 0.027 en Riesgo Autónomo evidencia que existe alguna diferencia significativa de este nivel medio de

Riesgo entre las diferentes escalas de remuneración, analizando las pruebas post-hoc de Tukey y Duncan se encontró evidencia estadística que demuestra que los sujetos con salarios entre 300 a 900 US\$ tienen mayor nivel medio del factor **Autonomía** (43.7) que el resto; el segundo valor-p = 0.000 en Riesgo por Carga de Trabajo junto con las pruebas post-hoc de Tukey y Duncan ofrecen suficiente evidencia estadística para inferir que los sujetos con remuneración entre 1501 a 2100 US\$ perciben mayor riesgo medio en **Carga de Trabajo** (49.5).

Tabla 44. Diferencias significativas de los valores de compromiso organizacional y riesgos psicosociales según la Antigüedad de los trabajadores en el Puesto

	1-5 años			6-10 años			11 años y más			ANOVA test	
	N	Mean	Std. Dev.	N	Mean	Std. Dev.	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
<i>Compromiso Continuo</i>	202	23.04	5.23	57	23.18	5.77	65	24.55	5.60	1.963	0.142
<i>Compromiso Normativo</i>	202	25.96	4.66	57	26.63	4.04	65	26.17	4.04	0.522	0.594
<i>Compromiso Afectivo</i>	202	27.29	5.85	57	26.82	5.60	65	26.91	5.46	0.211	0.810
<i>Compromiso Organizacional</i>	202	76.29	11.23	57	76.63	10.56	65	77.63	10.36	0.368	0.693
<i>Rpsic_Tiempo</i>	202	13.50	9.55	57	12.35	10.13	65	10.20	9.40	2.920	0.055
<i>Rpsic_Autonomo</i>	202	41.56	22.70	57	44.30	21.94	65	34.15	25.61	3.412	0.034
<i>Rpsic_CargaTrab</i>	202	40.82	19.13	57	44.11	15.93	65	41.31	17.63	0.721	0.487
<i>Rpsic_Demandas</i>	202	55.60	18.81	57	54.37	17.72	65	52.62	17.33	0.669	0.513
<i>Rpsic_Variiedad</i>	202	17.42	12.58	57	18.65	11.47	65	16.29	11.38	0.571	0.566
<i>Rpsic_Part_Superv</i>	202	35.63	14.06	57	36.44	13.08	65	35.45	14.67	0.091	0.913
<i>Rpsic_Intereses</i>	202	31.50	19.86	57	34.72	21.20	65	34.83	17.22	1.064	0.346
<i>Rpsic_Desempeno</i>	202	29.05	17.99	57	31.18	21.30	65	28.71	15.88	0.354	0.702
<i>Rpsic_Rel_apoyoSoc</i>	202	18.96	13.96	57	21.14	14.95	65	16.62	13.42	1.589	0.206

Fuente. Elaboración propia

La Tabla 44 muestra los estadísticos descriptivos para comparar los niveles medios de Compromiso y Riesgo entre las diferentes escalas de antigüedad en el puesto, además se muestran los resultados de la prueba ANOVA de diferencia de medias para indagar si existen diferencias significativas entre las escalas de antigüedad en el puesto, toda vez que el valor-p (Sig.) sea menor que el nivel de significancia típico de 0.05. Se encontró tan solo una diferencia significativa en el Factor de Riesgo Autonomía donde el valor-p = 0.034 junto

con las pruebas post-hoc de Tukey y Duncan de la Figura Nro. 45 muestran evidencia estadística suficiente para concluir que los sujetos con una antigüedad de 11 años o más en el puesto registran un Factor de Riesgo de Autonomía medio de 34.15 que es más bajo que sujetos con menor antigüedad en el puesto.

Rpsic_Autonomo

Duncan

ANT PUESTO	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
11 años y más	65	34,1538	
1-5 años	202		41,5644
6-10 años	57		44,2982
Sig.		1,000	,459

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 79,200.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Figura 52: Prueba de Duncan. Riesgo Autónomo entre Antigüedad de Puesto

Fuente. Elaboración Propia

4.2.2 Hipótesis General

Ha El Compromiso Organizacional se relaciona con los Riesgos Psicosociales de los trabajadores del sector marítimo portuario del Ecuador

Ho El Compromiso Organizacional no se relaciona con los Riesgos Psicosociales de los trabajadores del sector marítimo portuario del Ecuador

Se efectuó la correlación de la hipótesis general a través de Rho de Spearman, los resultados se muestran a continuación. (ver Tabla 42)

Tabla 45. Coeficiente de Correlación de Spearman del Compromiso Organizacional general con las dimensiones de los Riesgos Psicosociales.

Dimensiones del Riesgo Psicosocial	Correlación de Spearman / P valor	Compromiso Organizacional
Riesgo Psicosocial – Tiempo de trabajo	r	-0,057
	P valor (Sig.)	,308
Riesgo Psicosocial – Autonomía	r	-0,066
	P valor (Sig.)	,234
Riesgo Psicosocial – Carga de trabajo	r	-0,100
	P valor (Sig.)	,072
Riesgo Psicosocial – Demandas Psicológicas	r	0,039
	P valor (Sig.)	,489
Riesgo Psicosocial – Variedad / Contenido del trabajo	r	-0,347
	P valor (Sig.)	,000
Riesgo Psicosocial – Participación / Supervisión	r	-0,150
	P valor (Sig.)	,007
Riesgo Psicosocial – Interés por el trabajador / Compensación	r	-0,229
	P valor (Sig.)	,000
Riesgo Psicosocial – Desempeño del Rol	r	-0,272
	P valor (Sig.)	,000
Riesgo Psicosocial – Relaciones y apoyo Social	r	-0,225
	P valor (Sig.)	,000

Fuente. Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

En la tabla 45, se presenta que el compromiso organizacional está relacionado en sentido inverso y bajo con el riesgo psicosocial en las dimensiones Variedad / Contenido del trabajo con un coeficiente de correlación (r) de -0.347, Participación / Supervisión $r = -0.150$, Interés por el trabajador / Compensación $r = -0.229$, Desempeño del Rol $r = -0.272$, y finalmente Relaciones y Apoyo Social con un coeficiente de correlación (r) -0.225 (p valores menores a 0.05).

Es decir, existe evidencia estadística suficiente para afirmar que el Compromiso Organizacional se relaciona con el Riesgo Psicosocial en la

dimensión de Variedad / Contenido del trabajo de los trabajadores del sector marítimo – portuario del Ecuador. ($r = -0.347$, p valor = 0.000 menor a 0.05)

De manera similar también se encontró que, existe evidencia estadística suficiente para afirmar que el Compromiso Organizacional se relaciona con el Riesgo Psicosocial en la dimensión de Participación / Supervisión de los trabajadores del sector marítimo – portuario del Ecuador. ($r = -0.150$, p valor = 0.007 menor a 0.05)

De manera similar también se encontró que, existe evidencia estadística suficiente para afirmar que el Compromiso Organizacional se relaciona con el Riesgo Psicosocial en la dimensión de Interés por el trabajador / Compensación de los trabajadores del sector marítimo – portuario del Ecuador. ($r = -0.229$, p valor = 0.000 menor a 0.05)

De manera similar también se encontró que, existe evidencia estadística suficiente para afirmar que el Compromiso Organizacional se relaciona con el Riesgo Psicosocial en la dimensión de Desempeño del Rol de los trabajadores del sector marítimo – portuario del Ecuador. ($r = -0.272$, p valor = 0.000 menor a 0.05)

De manera similar también se encontró que, existe evidencia estadística suficiente para afirmar que el Compromiso Organizacional se relaciona con el Riesgo Psicosocial en la dimensión de Relaciones y Apoyo Social de los trabajadores del sector marítimo – portuario del Ecuador. ($r = -0.225$, p valor = 0.000 menor a 0.05). Por otro lado, es necesario mencionar que no se encontró evidencia estadística suficiente para afirmar que la relación se da en las otras dimensiones del riesgo psicosocial con el compromiso organizacional.

4.2.3 Hipótesis Específicas

HIPÓTESIS ESPECÍFICA Nro. 1

Ha La Dimensión de Continuidad del Compromiso Organizacional se relaciona con los Riesgos Psicosociales de los trabajadores del sector marítimo – portuario del Ecuador

Ho La Dimensión de Continuidad del Compromiso Organizacional no se relaciona con los Riesgos Psicosociales de los trabajadores del sector marítimo – portuario del Ecuador

Se efectuó la correlación de la hipótesis general a través de Rho de Spearman, los resultados se muestran a continuación. (ver Tabla 43)

Tabla 46. Coeficientes de Correlación de Spearman de la dimensión de Continuidad del Compromiso Organizacional con las dimensiones de los Riesgos Psicosociales.

Dimensiones del Riesgo Psicosocial	Correlación de Spearman / P valor	Comp. Org. de Continuidad
Riesgo Psicosocial – Tiempo de trabajo	r	-0,088
	P valor (Sig.)	0,112
Riesgo Psicosocial – Autonomía	r	0,005
	P valor (Sig.)	0,935
Riesgo Psicosocial – Carga de trabajo	r	-0,097
	P valor (Sig.)	0,083
Riesgo Psicosocial – Demandas Psicológicas	r	0,053
	P valor (Sig.)	0,344
Riesgo Psicosocial – Variedad / Contenido del trabajo	r	-0,103
	P valor (Sig.)	0,063
Riesgo Psicosocial – Participación / Supervisión	r	-0,034
	P valor (Sig.)	0,548
Riesgo Psicosocial – Interés por el trabajador / Compensación	r	-0,088
	P valor (Sig.)	0,112
Riesgo Psicosocial – Desempeño del Rol	r	-0,059
	P valor (Sig.)	0,288
Riesgo Psicosocial – Relaciones y apoyo Social	r	-0,120*
	P valor (Sig.)	0,030*

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

En la tabla Nro. 46, se presenta que el compromiso organizacional de continuidad está relacionado en sentido inverso y bajo con el riesgo psicosocial en la dimensión de relaciones y apoyo social con un $r = -0.120$, (p valor $=0.030$ menor 0.05). Es decir, existe evidencia estadística suficiente para afirmar que el compromiso organizacional de continuidad se relaciona con el riesgo psicosocial en la dimensión de relaciones y apoyo social de los trabajadores del sector marítimo – portuario del Ecuador.

Por otro lado, es necesario mencionar que no se encontró evidencia estadística suficiente para afirmar que la relación se da en las otras dimensiones del riesgo psicosocial con el compromiso organizacional de la continuidad.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA Nro. 2

- Ha La Dimensión Afectivo del Compromiso Organizacional se relaciona con los Riesgos Psicosociales de los trabajadores del sector marítimo – portuario de los trabajadores del sector marítimo – portuario del Ecuador
- Ho La Dimensión Afectivo del Compromiso Organizacional no se relaciona con los Riesgos Psicosociales de los trabajadores del sector marítimo – portuario de los trabajadores del sector marítimo – portuario del Ecuador

Se efectuó la correlación de la hipótesis general a través de Rho de Spearman, los resultados se muestran a continuación. (ver Tabla Nro. 47)

Tabla 47. Coeficientes de Correlación de Spearman de la dimensión Afectivo del Compromiso Organizacional con las dimensiones de los Riesgos Psicosociales.

Dimensiones del Riesgo Psicosocial	Correlación de Spearman / P valor	Compromiso Organizacional Afectivo
Riesgo Psicosocial – Tiempo de trabajo	r	0,001
	P valor (Sig.)	0,989
Riesgo Psicosocial – Autonomía	r	-0,057
	P valor (Sig.)	0,310
Riesgo Psicosocial – Carga de trabajo	r	-0,072
	P valor (Sig.)	0,199
Riesgo Psicosocial – Demandas Psicológicas	r	0,009
	P valor (Sig.)	0,865
Riesgo Psicosocial – Variedad / Contenido del trabajo	r	-0,314
	P valor (Sig.)	0,000
Riesgo Psicosocial – Participación / Supervisión	r	-0,110
	P valor (Sig.)	0,048
Riesgo Psicosocial – Interés por el trabajador / Compensación	r	-0,158
	P valor (Sig.)	0,004
Riesgo Psicosocial – Desempeño del Rol	r	-0,254
	P valor (Sig.)	0,000
Riesgo Psicosocial – Relaciones y apoyo Social	r	-0,151
	P valor (Sig.)	,006

Fuente. Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

En la tabla 47, se presenta que el compromiso organizacional afectivo está relacionado en sentido inverso y bajo con el riesgo psicosocial en las dimensiones Variedad / Contenido del trabajo ($r = -0.314$), Participación / Supervisión ($r = -0.110$), Interés por el trabajador / Compensación ($r = -0.158$), Desempeño del Rol ($r = -0.254$), y finalmente Relaciones y Apoyo Social con coeficientes de correlación ($r = -0.151$) (p valores menores a 0.05).

Es decir, existe evidencia estadística suficiente para afirmar que el Compromiso Organizacional Afectivo se relaciona con el Riesgo Psicosocial en la dimensión de Variedad / Contenido del trabajo de los trabajadores del sector marítimo – portuario del Ecuador. ($r = -0.314$, p valor = 0.000 menor a 0.05)

De manera similar también se encontró que, existe evidencia estadística suficiente para afirmar que el Compromiso Organizacional Afectivo se relaciona con el Riesgo Psicosocial en la dimensión de Participación / Supervisión de los trabajadores del sector marítimo – portuario del Ecuador. ($r = -0.110$, p valor = 0.048 menor a 0.05).

De manera similar también se encontró que, existe evidencia estadística suficiente para afirmar que el Compromiso Organizacional Afectivo se relaciona con el Riesgo Psicosocial en la dimensión de Interés por el trabajador / Compensación de los trabajadores del sector marítimo – portuario del Ecuador. ($r = -0.158$, p valor = 0.004 menor a 0.05).

De manera similar también se encontró que, existe evidencia estadística suficiente para afirmar que el Compromiso Organizacional Afectivo se relaciona con el Riesgo Psicosocial en la dimensión de Desempeño del Rol de los trabajadores del sector marítimo – portuario del Ecuador. ($r = -0.254$, p valor = 0.000 menor a 0.05).

De manera similar también se encontró que, existe evidencia estadística suficiente para afirmar que el Compromiso Organizacional Afectivo se relaciona con el Riesgo Psicosocial en la dimensión de Relaciones y Apoyo Social de los trabajadores del sector marítimo – portuario del Ecuador. ($r = -0.151$, p valor = 0.006 menor a 0.05). Por otro lado, es necesario mencionar que no se encontró evidencia estadística suficiente para afirmar que la relación se da en las otras dimensiones del riesgo psicosocial con el compromiso organizacional Afectivo.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA Nro. 3

- Ha La Dimensión Normativo del Compromiso Organizacional se relaciona con los Riesgos Psicosociales de los trabajadores del sector marítimo – portuario del Ecuador
- Ho La Dimensión Normativo del Compromiso Organizacional no se relaciona con los Riesgos Psicosociales de los trabajadores del sector marítimo – portuario del Ecuador

Se efectuó la correlación de la hipótesis general a través de Rho de Spearman, los resultados se muestran a continuación. (ver Tabla Nro. 48)

Tabla 48. Coeficientes de Correlación de Spearman de la dimensión Normativo del Compromiso Organizacional con las dimensiones de los Riesgos Psicosociales.

Dimensiones del Riesgo Psicosocial	Correlación de Spearman / P valor	Compromiso Organizacional Normativo
Riesgo Psicosocial – Tiempo de trabajo	r	0,008
	P valor (Sig.)	,882
Riesgo Psicosocial – Autonomía	r	-0,109
	P valor (Sig.)	,051
Riesgo Psicosocial – Carga de trabajo	r	-0,056
	P valor (Sig.)	,317
Riesgo Psicosocial – Demandas Psicológicas	r	-0,010
	P valor (Sig.)	,860
Riesgo Psicosocial – Variedad / Contenido del trabajo	r	-0,346
	P valor (Sig.)	,000
Riesgo Psicosocial – Participación / Supervisión	r	-0,164
	P valor (Sig.)	,003
Riesgo Psicosocial – Interés por el trabajador / Compensación	r	-0,269
	P valor (Sig.)	,000
Riesgo Psicosocial – Desempeño del Rol	r	-0,282
	P valor (Sig.)	,000
Riesgo Psicosocial – Relaciones y apoyo Social	r	-0,220
	P valor (Sig.)	,000

Fuente. Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

En la tabla 48, se presenta que el compromiso organizacional Normativo está relacionado en sentido inverso y bajo con el riesgo psicosocial en las dimensiones Variedad / Contenido del trabajo $r = -0.346$, Participación / Supervisión $r = -0.164$, Interés por el trabajador / Compensación $r = -0.269$, Desempeño del Rol $r = -0.269$, y finalmente Relaciones y Apoyo Social con coeficientes de correlación $r = -0.220$ (p valores menores a 0.05).

Es decir, existe evidencia estadística suficiente para afirmar que el Compromiso Organizacional Normativo se relaciona con el Riesgo Psicosocial en la dimensión de Variedad / Contenido del trabajo de los trabajadores del sector marítimo – portuario del Ecuador. ($r = -0.346$, p valor = 0.000 menor a 0.05)

De manera similar también se encontró que, existe evidencia estadística suficiente para afirmar que el Compromiso Organizacional Normativo se relaciona con el Riesgo Psicosocial en la dimensión de Participación / Supervisión de los trabajadores del sector marítimo – portuario del Ecuador. ($r = -0.164$, p valor = 0.003 menor a 0.05)

De manera similar también se encontró que, existe evidencia estadística suficiente para afirmar que el Compromiso Organizacional Normativo se relaciona con el Riesgo Psicosocial en la dimensión de Interés por el trabajador / Compensación de los trabajadores del sector marítimo – portuario del Ecuador. ($r = -0.269$, p valor = 0.000 menor a 0.05)

De manera similar también se encontró que, existe evidencia estadística suficiente para afirmar que el Compromiso Organizacional Normativo se relaciona con el Riesgo Psicosocial en la dimensión de Desempeño del Rol de los trabajadores del sector marítimo – portuario del Ecuador. ($r = -0.282$, p valor = 0.000 menor a 0.05)

De manera similar también se encontró que, existe evidencia estadística suficiente para afirmar que el Compromiso Organizacional Normativo se relaciona con el Riesgo Psicosocial en la dimensión de Relaciones y Apoyo Social de los trabajadores del sector marítimo – portuario del Ecuador. ($r = -0.220$, p valor = 0.000 menor a 0.05).

Por otro lado, es necesario mencionar que no se encontró evidencia estadística suficiente para afirmar que la relación se da en las otras dimensiones del riesgo psicosocial con el compromiso organizacional Normativo.

4.3 Discusión

A continuación se presentan los resultados de la aplicación de los instrumentos de medición de Meyer y Allen para Compromiso Organizacional y FPSICO para Riesgos Psicosociales, a 324 funcionarios del sector Portuario del Ecuador, distribuidos en los cuatro puertos comerciales públicos del país, ubicados en las provincias de Esmeraldas, Manabí, Guayas y Machala.

El objetivo general de la presente investigación es conocer la relación que existe entre el Compromiso Organizacional y los Riesgos Psicosociales del sector marítimo portuario del Ecuador, mediante la recolección de información sobre los temas específicos, la aplicación de un estudio correlacional que nos facultó incursionar en la dinámica existente entre las variables y la aplicación de un estudio cuantitativo para poder utilizar una escala que nos devuelva resultados numéricos.

La recolección de la información a través de las herramientas de medición aplicada en los puertos, fue tabulada y manejada bajo los esquemas específicos de cada una, por lo tanto, en el caso de la herramienta FPSICO, se ingresó también al software propio de la herramienta, para obtener los niveles de riesgo psicosocial, de manera individual.

Una vez que se contó con la tabulación de las herramientas y sus respectivos resultados individuales, se aplican procesos estadísticos que nos permiten identificar una relación inversa, aunque baja, entre el Compromiso Organizacional y los Riesgos Psicosociales en los factores Variedad y Contenido del Trabajo (-0.347), Participación / Supervisión (-0.150), Interés por el Trabajador / Compensación (-0.229), Desempeño del Rol (-0.272) y Relaciones y Apoyo Social (-0.225), mediante el Rho de Spearman.

Para poder apoyar los resultados como tal, es necesario clarificar que abarcan los factores que presentan relación con el Compromiso Organizacional a fin de lograr evidenciar trabajos de investigación bajo la misma línea. El factor Variedad y Contenido evalúa en qué medida el trabajo contiene tareas variadas y lógicas, si guarda importancia y cuenta con el reconocimiento de su entorno laboral. El factor Participación / Supervisión, examina si al trabajador se le otorga la capacidad de opinar o sugerir cambios en los planes de la empresa y simultáneamente evalúa las características de los procesos de control y supervisión sobre el trabajo que se realiza. El factor Interés por el Trabajador / Compensación contempla la preocupación que la empresa pone de manifiesto sobre la situación del trabajador, tanto presente como futura y la equidad entre su trabajo y su remuneración. El factor Desempeño del Rol se orienta a evaluar si las tareas asignadas están bien definidas, la cantidad de trabajo es la correcta, si las solicitudes que se realizan sobre ellas son coherentes. El factor Relaciones y Apoyo social evalúan la calidad de las relaciones entre pares, superiores y subalternos, además de la existencia de soporte por parte de los mencionados, para la realización de la tarea.

Sobre lo expuesto nos apoyamos en los trabajos de investigación de autores como Osorio Ramos y Walteros quienes analizan la relación de los Valores Personales con el Compromiso (2016), Cabrera R. hace lo propio con la Gestión del Talento Humano (2015); o Álvarez F. con el clima laboral (2016), concluyendo que elementos como el salario, el liderazgo, la comunicación, la compensación y/o el comportamiento organizacional, guardan relación con el compromiso Organizacional, aunque con diversos niveles de significancia.

El primer objetivo específico analiza la relación de la Dimensión de Continuidad del Compromiso Organizacional con los Riesgos Psicosociales, la misma que según nuestra investigación, evidencia la existencia de relación con el factor Relaciones y Apoyo Social ($r = -0.120$), no presentándolo con otros factores. A este respecto es importante mencionar las definiciones sobre la dimensión de continuidad a las que se le aplican las expresiones “coste personal de abandono” y “bajas alternativas de empleo” (De Frutos, Ruiz y San Martín, 1998), por cuanto el trabajador no permanece en la empresa por un vínculo emocional o de principios, sino de conveniencia, de ahí la relación con la importancia del soporte que para la realización de sus tareas tenga de sus pares, superiores o subalternos, pues el cambio le representa un coste personal. Investigaciones como la de Aldana, Tafur y Leal (2018) destacan que la situación contractual y la sensación de seguridad influyen notablemente en los niveles del compromiso organizacional continuo y normativo.

El segundo objetivo específico tiene que ver con la medida en que la Dimensión Afectiva del Compromiso Organizacional se relaciona con los Riesgos Psicosociales de los trabajadores del sector marítimo portuario, lo que es evidenciado al existir relación de esta dimensión del compromiso con los factores Variedad y Contenido ($r = -0.314$), Participación / Supervisión ($r = -0.110$), Interés por el Trabajador / Compensación ($r = -0.158$), Desempeño del Rol ($r = -0.254$) y Relaciones y Apoyo Social ($r = -0.151$). Estos resultados los apoya McEvily, Perrone y Saheer (2003) cuando indican que la confianza en la supervisión y en la organización, que a su vez tiene implicaciones con la equidad y los niveles de apoyo, características presentes en los factores aquí destacados, son fundamentales para lograr desarrollar el compromiso afectivo en la institución.

El tercer objetivo específico que busca determinar en qué medida la Dimensión Normativa del Compromiso Organizacional se relaciona con los Riesgos Psicosociales, es también evidenciado estadísticamente con la aplicación de la Correlación de Spearman al presentar relación con los factores Variedad y Contenido ($r = -0.346$), Participación / Supervisión ($r = -$

0.164), Interés por el Trabajador Compensación ($r = -0.269$), Desempeño del Rol ($r = -0.282$) y Relaciones y Apoyo Social ($r = -0.220$). Los resultados guardan armonía con las investigaciones de Brashear, Boles, Bellenger y Brooks (2003) para quienes las dimensiones Afectiva y Normativa comparten valores, de ahí que ambas dimensiones presenten relaciones con los mismo factores de Riesgo Psicosocial e incluso con valores de correlación similares: Variedad y Contenido presenta una diferencia de ± 0.032 , Participación Supervisión ± 0.054 , Desempeño del Rol ± 0.028 y Relaciones y Apoyo Social ± 0.069 , siendo el factor Interés por el Trabajador / Compensación, el que presenta una diferencia un poco más elevada (± 0.111).

Tanto para el compromiso organizacional como para los riesgos psicosociales la estabilidad y los temas comunicacionales, juegan roles fundamentales y así lo apoyan trabajos como el de Saavedra y Campos (2016) o García, Iglesias, Saleta y Romay (2016) quienes tomaron como base de estudio la variable Riesgos Psicosociales con otros elementos.

5. APORTES DE LA INVESTIGACIÓN

Al contar con los resultados de las mediciones de las variables Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales, al igual que habiendo ya establecido las correlaciones existentes entre ambas, es necesario establecer medidas que puedan mejorar las debilidades encontradas a fin de beneficiar tanto a la entidad como a sus colaboradores.

Las acciones a proponer serán orientadas a los problemas de mayor envergadura detectados en la investigación, para lo cual el establecimiento de prioridades es fundamental. Hay propuestas que son más alcanzables que otras y obviamente en el diseño de las propuestas se ha considerado su factibilidad en tiempo, dinero y aplicabilidad.

Los niveles de Compromiso a nivel de Puertos fue alta, sin embargo al desglosarlos por puertos, se nota que algunas entidades necesitan reforzar sus niveles de compromiso afectivo y normativo.

Para determinar cuáles serían las acciones a seguir para establecerlas como una propuesta de fortalecimiento o mejoras en las instituciones habrá que considerar que sean de aplicabilidad transversal, es decir que sean de utilidad para todos los puertos y no específicamente para alguno de ellos; su factibilidad económica, porque hay que considerar que los presupuestos estatales o públicos, no suelen tener rubros onerosos para inversión en el talento humano siendo las partidas destinadas al pago de la nómina, beneficios sociales, aporte patronal, subsidios, indemnizaciones y otros entre los que se incluye un rubro para capacitaciones que suele ser de poca significancia; y, finalmente, se debe considerar su impacto social, es decir, en el personal.

Frente a todo lo expuesto debemos agregar que los individuos somos complejos, que debemos partir por encontrar el problema y no centrarnos en

la solución; y, recordar que se debe analizar bajo la premisa de la multicausalidad.

Bajo los parámetros expuestos haremos aplicación de algunos conceptos vertidos por los autores cuyos trabajos hemos incluido en nuestro marco teórico, algunos de ellos coinciden en que la estabilidad juega un papel de gran importancia en el trabajador y que eleva sus niveles de compromiso, sin embargo, no podemos hacer una propuesta orientado hacia ello, porque las políticas, normas y reglamentos vigentes suelen ser restrictivos, partiendo del hecho que cada puesto, en el sector público, viene acompañado de su respectiva partida presupuestaria y que la creación de nuevas partidas, ante la evidencia de la necesidad, es un proceso exclusivo de cada entidad e intervienen temas diversos en los que los intereses políticos tienen un rol no despreciable.

Otro de los elementos de gran significancia para el individuo son los comunicacionales, por lo que en el desarrollo de nuestra propuesta tendrán un rol importante, debiendo resaltar que la comunicación es multidireccional, es decir que va en línea ascendente, descendente y transversal.

Apoyándonos en las herramientas que la Ley del Estado Ecuatoriano nos faculta, incluiremos los procesos de capacitación, mismos que se encuentran contemplados en los artículos 71, 72 y 73 de la Ley Orgánica de Servicio Público, en la que se indica que: “el Estado garantizará y financiará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos mediante la implementación y desarrollo de programas de capacitación”.

5.1. Elementos a considerar

En el análisis realizado a Compromiso Organizacional y a Riesgos Psicosociales, existen elementos comunes como la parte comunicacional, pero la herramienta FPSICO nos permita determinar situaciones particulares

en cada factor, es así que en el factor Participación / Supervisión los empleados manifiestan las siguientes situaciones:

- Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales
 - 33% solo recibe información
 - 16% ninguna participación
- Participación en la introducción de métodos de trabajo
 - 30% solo recibe información
 - 12% ninguna participación
- Participación en el lanzamiento de nuevos productos
 - 32% solo recibe información
 - 20% ninguna participación
- Participación en la reorganización de áreas de trabajo
 - 36% solo recibe información
 - 30% ninguna participación
- Participación en la introducción de cambios en la dirección
 - 37% solo recibe información
 - 44% ninguna participación
- Participación en contrataciones de personal
 - 30% solo recibe información
 - 58% ninguna participación

Los elementos correspondientes a la supervisión arrojaron valores “adecuados” en porcentajes altos, para todas las preguntas sujeto de análisis, por lo tanto nos concentraremos en los temas de participación.

Para este tipo de riesgos se recomienda establecer con la mayor claridad posible su nivel de intervención en la organización, si la misma es de consulta o tiene voz y voto o solo voz o ninguna de ellas, especificando en cuales le corresponde la una o la otra; y, revisar los métodos existentes para propender la participación de los empleados, ya sean estos reuniones, encuestas, buzones u otros, determinando su nivel de eficacia.

En cuanto al factor Demandas Psicológicas que es el segundo cuyos resultados arrojan niveles altos de riesgo para el personal, la herramienta nos indica que los parámetros a revisar serían:

De naturaleza cognitiva:

• Requerimiento de aprendizaje	○ 40% siempre o casi siempre ○ 29% a menudo
• Requerimiento de adaptación	○ 27% siempre o casi siempre ○ 31% a menudo
• Requerimientos de iniciativas	○ 40% siempre o casi siempre ○ 31% a menudo
• Requerimientos de memorización	○ 57% siempre o casi siempre ○ 29% a menudo
• Requerimientos de creatividad	○ 55% siempre o casi siempre ○ 28% a menudo

De naturaleza emocional:

- Requerimientos de trato con personas
 - 48% siempre o casi siempre
 - 18% a menudo

Los otros elementos de este factor se encuentran en porcentajes de bajo riesgo y de situación adecuada, razón por la cual no los incluimos en el detalle.

Para el manejo de este tipo de riesgos existen algunas opciones entre las cuales se incluyen el propender el trabajo en equipo y la comunicación, el reconocimiento del trabajo realizado, la formación en temas varios como liderazgo, trabajo en equipo, asertividad, entre otros, dotar al funcionario de los recursos para la ejecución de su trabajo, pausas activas, la implementación de ciertas políticas para la autonomía, capacitaciones en temas de autocontrol, manejo de emociones o servicio al cliente, así como

asesoría psicológica y legal. Estos son algunas de las posibles acciones a seguir en pro de encontrar mejorar las condiciones de los trabajadores.

En base a lo revisado en cuanto a la disponibilidad presupuestaria y las sugerencias del mismo programa (FPSICO) para brindar ayuda en los procesos de análisis e intervención, se desarrollan las matrices de propuesta del Plan de Mejoras, siendo reiterativo en el hecho que no existen fórmulas o recetas únicas toda vez que las situaciones son diversas, los factores que afectan no son siempre los mismos ni las combinaciones entre ellos, al igual que el giro del negocio puede ser diverso y finalmente recordando que cada individuo es diferente y único.

Para este proceso se ha decidido aplicar el Modelo de Cambio de Kotter (1995) quien ha escrito algunos libros sobre la efectividad de la gestión y el rol de liderazgo en el proceso. Kotter coincide con Heráclito (-544 a -484) en que “el cambio es la única constante”. Partimos por este enunciado para graficar el pensamiento de Kotter y comentarios sobre su aplicabilidad en nuestra propuesta.

Kotter considera que los procesos de cambio requieren de ocho (8) pasos, que obviamente están sujetos a diversos subprocesos que además se deben adaptar a las condiciones y particularidades de cada empresa.

Las gráficas para su planteamiento son múltiples, algunos lo representan como algo cíclico, otros de una manera piramidal, bien entonces podría adaptar cualquier forma, pero se debe mantener la claridad en el hecho de que es un “proceso”.



Figura 53. Ocho pasos para transformar su organización

Fuente: John P. Kotter.

Para la aplicación de esta propuesta se necesita la implementación de algunas acciones para cada uno de los pasos establecidos por el autor.

- **Inculcar un sentido de urgencia**, que es el primero de los pasos mencionados incluye a sus acciones como:
 - **Identificar potenciales amenazas y desarrollar escenarios que muestren lo que podría suceder en el futuro**: este paso ya se cumplió con las mediciones realizadas, se cuenta por lo tanto con el diagnóstico de los niveles de compromiso existentes en el personal, al igual que los factores de riesgo que los afectan. En cuanto al desarrollo de escenarios que muestren las posibles afectaciones, están los múltiples artículos e investigaciones sobre lo lesivo de las rotaciones de personal, el presentismo o los daños a la salud generados a una exposición continua a los riesgos psicosociales.
 - **Examinar oportunidades que deben ser o podrían ser explotadas**: corresponde al análisis, lluvia de ideas y/o

planteamientos de solución que se han esquematizado en las matrices posteriores.

- **Iniciar debates honestos y dar razones convincentes para hacer a la gente pensar y hablar:** está incluido en nuestra propuesta de sostener reuniones periódicas a niveles departamentales a fin de retroalimentarse de las opiniones de los funcionarios que son parte de la misma y simultáneamente hacer un conversatorio sobre las medidas implementadas por la alta gerencia.
 - **Solicitar el apoyo de expertos de la industria para reforzar sus argumentos:** no será incluido en las matrices por ser una alternativa que, al representar un costo mediano o alto, podría ser automáticamente desechada por las autoridades y la idea de la propuesta es que no tenga objeciones para su desaprobación.
- **Crear un equipo guía suficientemente poderoso:** este equipo debe estar conformado por funcionarios con propiedades de liderazgos y del cual el Técnico de Seguridad debe ser parte y en el caso de no poseer las habilidades, se deberá considerar el incluir en los procesos de capacitación, cuya costo está incluido en el presupuesto y tiene partida presupuestaria. Una alternativa al Técnico de Seguridad es el Médico Ocupacional, la Lcda. en Enfermería o uno de los miembros del equipo de Seguridad Laboral. Es indiscutible que alguien del área de Talento Humano debe ser parte también de este equipo, al igual que algún delegado de la Gerencia.
- **Crear una visión para el cambio:** este proceso debe ser desarrollado con el aporte del equipo guía conformado y el personal del área de comunicaciones de cada institución, a fin que encuentren, en armonía a las características propias de su entorno laboral, el mensaje que despierte la motivación de su personal.

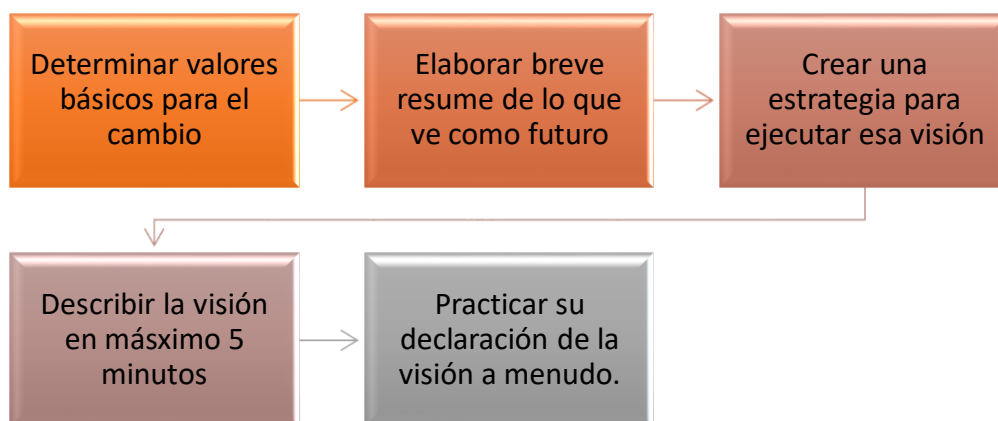


Figura 54. Crear una visión para el cambio

Fuente. John P. Kotter

- **Comunique la visión:** el mensaje de cambio deberá ser incorporado a las pantallas de inicio de los ordenadores de la institución, ser colocado en puntos estratégicos de alta concurrencia como los accesos, el área de cafetería, las salas de conferencias, entre otros; además, debe ser parte central de las reuniones de los departamentos deberán mantener periódicamente con su personal.

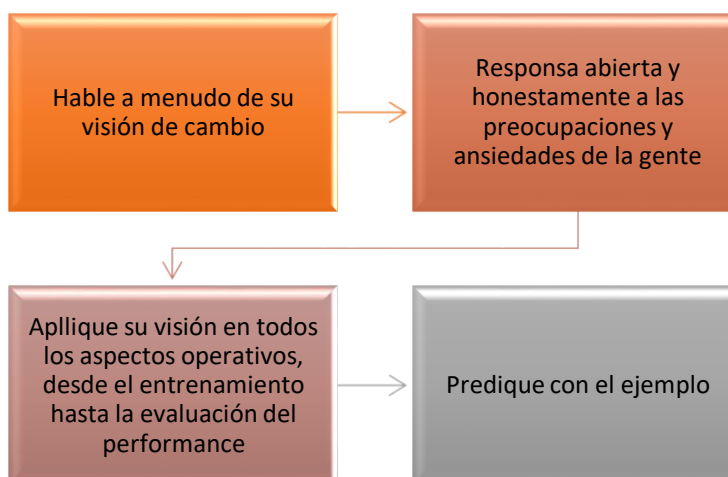


Figura 55. Pasos para comunicar la visión

Fuente. John P. Kotter.

- **Elimine los obstáculos:** una vez transcurrido mínimo un trimestre posterior a la decisión de generar un cambio, se deberá realizar la primera evaluación formal del proyecto en ejecución e iniciarlo con el

análisis del resumen de los informes de las reuniones departamentales y los mensajes dejados en los buzones de sugerencias. Dentro de estos informes se debe procurar detectar a la o las personas que mostraran una significativa apatía o desidia al proceso, una manifiesta opinión adversa a su aplicación o al cumplimiento de las medidas de seguridad, negación a la participación de los procesos de capacitación, falta de interés a participar en los eventos organizados por la entidad, entre otros. Al transcurso de este primer trimestre ya debió haberse implementado el formato para evaluación de las reuniones departamentales y deberá considerarse realizar alguna otra medición que permita orientar sobre las causas que originan la actitud negativa del o de los empleados detectados y analizar la factibilidad de realizar modificaciones en pro de la institución y sus miembros. No se considera como respuesta la desvinculación del talento humano por incrementar los niveles de rotación, sino en trabajar en la determinación del problema en su fuente u origen, siendo este un principio básico en las normas de seguridad laboral.

- **Asegúrese triunfos a corto plazo:** ciertamente el ir notando la aplicación de cambios es un fuerte motivante para la mayoría de las personas, en este proyecto, lo más visible sería el cumplimiento de ciertas normas de seguridad y pueden fijarse objetivos tan pequeños como el establecer el correcto estacionamiento de los vehículos (nose out) que, al observar que otros se estacionan de retro, nos orilla a empezar también a hacerlo.

Con este propósito iniciaremos con ciertas normas y su cumplimiento, pero previo a ello se deberá evaluar qué actividades ya se han ejecutado y cuáles están pendientes para fijarlas como objetivos. A continuación listaremos algunas actividades simples a desarrollar y que se puede notar, como logros, casi que de manera inmediata:

- Aviso de cumpleaños en los monitores de los ordenadores y/o las pizarras de avisos
- Implementación del parqueo de retro

- El levantamiento de fichas médicas primarias
 - Plan de concientización de manos limpias (aseo)
 - Implementación de política de No Fumar
 - Implementación de Toma de Opiniones periódicas
 - Implementación de pausas activas
 - Políticas de limpieza más estrictas
 - Señalización de áreas
- **Construya sobre el cambio:** en las reuniones periódicas que se implementen se debe evaluar el impacto de las pequeñas actividades en curso como una antesala a los procesos de capacitación y de desarrollo de un sistema de gestión de seguridad laboral, que se encuentra establecido en la normativa legal ecuatoriana para grandes empresas de alto riesgo, como es el caso de los puertos y que por seguridad laboral contratan un técnico con poca capacidad de ejecución, un médico laboral que no desarrolla horario continuo, entre otras omisiones cuya permisibilidad no es sujeto de estudio.

Los puertos y para la actividad portuaria, existen múltiples programas de capacitación y especialización, no solo a nivel nacional, sino también a nivel internacional, de las cuales un alto porcentaje tienen beca parcial y hasta total, lo que puede ser ampliamente aprovechado por el área de Talento Humano, como un valioso motivante para sus colaboradores, obviamente no a todas las personas les despierta interés la capacitación continua, pero existe un porcentaje que puede potenciar sus conocimientos y además revertir lo recibido en capacitaciones internas para la entidad y en mejoras a los procesos propios de la actividad portuaria.

- **Ancle el cambio en la cultura de la empresa:** esta etapa del modelo es una de las más complejas, porque requiere del compromiso de los directivos y no siempre se cuenta con ello. Entre las recomendaciones que brinda el modelo se incluye el implementar las etapas de inducción al personal nuevo, lo que es un proceso que no demanda mayores

recursos, el fácilmente realizable y lo que mayoritariamente demanda es de tiempo y del compromiso del personal de talento humano o del área asignada (comunicaciones, bienestar social) para lograr transmitir admiración hacia la entidad en la que se desempeñan, la valía de los objetivos y la significancia de cada actividad dentro de la cadena de producción de las labores portuarias para el logro de las metas, resaltando además, la importancia de la actividad dentro de la economía del país.

Se continuará con los procesos comunicacionales como vía para afianzar los logros alcanzados, se considera que las reuniones periódicas por departamento o área, deben mantener un monitoreo por parte de las autoridades y del área de talento humano. El reconocimiento a los trabajadores debe ampliarse de placas, preseas o certificados por años de servicios a incluir a quienes logren el alcance de metas determinadas, propendiendo los logros grupales, a fin de mejorar la sinergia entre empleados.

Se desarrollan matrices guía para la ejecución de los procesos en base al método de Kotter, los mismos que se adaptan a las necesidades de afianzar los niveles de compromiso organizacional y disminuir los factores de riesgo psicosocial establecidos en la medición.

5.2. MATRICES DE PLANIFICACIÓN

Fecha de planificación: (A decisión de la entidad)		Seguimiento de planificación prevista: Trimestral	
Objetivos	Actividades de Kotter	Acciones	Observaciones
Establecer bases para lograr mejorar las condiciones de participación de los empleados en las actividades de la empresa, permitiéndoles desarrollar un sentido de pertenencia.	Inculcar un sentido de urgencia	Establecer los niveles de compromiso organizacional y riesgos psicosociales del personal de las instituciones portuarias	Las mediciones ya fueron establecidas y son el punto de partida para los análisis del plan de mejoras.
		Implementar como política institucional que las áreas o departamentos sostengan reuniones periódicas de comunicación y retroalimentación de necesidades e información	
		Establecer formatos de control de las reuniones para registro y monitoreo de resultados	
	Crear un equipo guía lo suficientemente poderoso.	Desarrollar las reuniones periódicas de comunicación y retroalimentación de necesidades e información	La periodicidad de las reuniones debe tener relación con el nivel de complejidad del área
		Aplicar una prueba de aptitud que mida características como capacidad de comunicación, LIDERAZGO, estilo de aprendizaje y personalidad.	Existen algunas herramientas para este fin, se sugiere la prueba MBTI, muy utilizada para este fin.
		Realizar una selección de perfiles a fin de lograr la conformación de equipos de trabajo que incluyan a funcionarios de la zona primaria, del área administrativa, del equipo de la alta gerencia y del área de Seguridad Laboral	Es imprescindible que los puertos contraten y formen a su Técnico de Seguridad porque debe ser parte del equipo a conformar.
Establecer mecanismos de comunicación entre la alta dirección y los empleados.	Crear una visión para el cambio	Capacitar a los miembros del equipo en temas diversos que fortalezcan su función	Se sugiere temas relacionados al comportamiento humano, liderazgo, comunicación efectiva.
		Entregar copia de las actas de las reuniones al área de Talento Humano y al equipo de trabajo para su análisis y la toma de decisiones.	
	Comunique la visión	Elaborar la redacción de una visión para el proceso de cambio que resulte altamente motivador para el trabajador.	Seguir los pasos sugeridos por Kotter para este proceso
		Generar un boletín informativo que deberá ser remitido vía correo electrónico a los empleados y/o publicado en las pizarras o vitrinas destinadas para dicho efecto.	Se debería comunicar logros, cambios, procesos, proyectos en estudio, todo a consideración de la gerencia
		Implementar un buzón de sugerencias y/o quejas bajo la tutela del área de Talento Humano	

Fecha de planificación: (A decisión de la entidad)		Seguimiento de planificación prevista: Trimestral	
Objetivos	Actividades de Kotter	Acciones	Observaciones
Identificar las fortalezas y debilidades a nivel de Talento Humano en cada una de las áreas de la institución.	Elimine los obstáculos	Diseñar una encuesta para conocer la opinión de los empleados sobre el giro del negocio de la empresa, la actividad que realizan en su área, su actividad y plantear algunas sugerencias de cambio positivo.	
		Aplicar una evaluación de desempeño para complementar información	
		Remitir felicitaciones vía correo electrónico o sobre cerrado a los empleados con mejores resultados de la evaluación.	
		Organizar una inducción para los empleados con más bajas calificaciones e investigar qué tipo de problemas inciden en ello.	
		Re-evaluar a los funcionarios que cumplieron la inducción para determinar medidas a aplicar, su factibilidad o las opciones que la normativa brinda.	La re-evaluación se deberá realizar en un tiempo prudencial, se sugiere no menos de un trimestre.
		Analizar toda la información obtenida a través del proceso para toma de decisiones	El análisis debería estar a cargo del equipo guía y Talento Humano
Mostrar al trabajador el interés de la empresa hacia su seguridad y salud.	Asegúrese triunfos a corto plazo	Disponer que el área de Seguridad Laboral inicie el proceso de levantamiento de fichas médicas o en su defecto el de seguimiento	
		Disponer que el área de Seguridad Laboral oriente a los empleados a parquearse de manera correcta, es decir de retro y vigilar el cumplimiento	
		Dar inicio a campañas de salud: Moviéndonos por la zona primaria No fumar Manos limpias Golpes de calor Áreas de Trabajo Limpias	
		Implementar las pausas activas	Liderado por Seguridad Laboral y Talento Humano
		Implementar el levantamiento de opiniones del personal, mediante un formulario pre establecido y comunicar los resultados y sus aplicaciones.	
		Cumplir con la norma sobre señalización de áreas y planificar simulacro de evacuación.	El desarrollo de simulacros suele despertar el interés de los empleados y es una actividad que permite su interrelación.

Fecha de planificación: (A decisión de la entidad)		Seguimiento de planificación prevista: Trimestral	
Objetivos	Actividades de Kotter	Acciones	Observaciones
Motivar al empleado con programas de mejoramiento continuo	Construya sobre el cambio	Implementar un Sistema de Seguridad Laboral	En cumplimiento a la normativa legal vigente
		Incluir capacitaciones para todo el personal en temas de: Trabajo en Equipo Motivación Aprovechamiento del tiempo Administración de ingresos Plataforma Informática Seguridad Laboral	
		Desarrollar programas de capacitación de especialización, en base a las necesidades de la institución	
		Brindar, como un reconocimiento, la participación en programas de capacitación a nivel nacional o internacional.	
Desarrollar un vínculo entre el empleado y la institución.	Ancle el cambio en la cultura de la empresa	Realizar una charla de inducción a los empleados entrantes en los que se explique: <ul style="list-style-type: none"> • Políticas de la Institución • Historia • Reglamento interno • Giro y Propósito de la Actividad • Cifras sobre el desarrollo de la entidad • Importancia de la imagen institucional • Beneficios, deberes y obligaciones 	
		Realizar un proceso de capacitación a los empleados entrantes en los que se explique: <ul style="list-style-type: none"> • Actividades específicas del cargo a desarrollar • Procesos para el desarrollo de las actividades • Normas de seguridad a aplicar • Horario de Pausas Activas • Niveles de Flexibilidad • Riesgos de la actividad. 	
		Entregar a los empleados: <ul style="list-style-type: none"> • Reglamento Interno • Deberes y obligaciones • Derechos según Normativa Legal • Reglamento de Seguridad Laboral 	
		Reconocer al empleado con placas, preseas o certificados por: Años de servicio Períodos de no atrasos Alcance de metas	
		Publicar felicitaciones por: Cumpleaños Paternidad Logros personales y/o profesionales	

Acciones	Plazos Implement.	Agentes implicados			Recursos		Observaciones
		Responsables	Otros participantes	Materiales	Temporales	Económicos	
Establecer los niveles de compromiso organizacional y riesgos psicosociales del personal de las instituciones portuarias	Inmediato	Técnico de Seguridad Laboral	Todo el personal	Formulario de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen; y; Formulario FPSICO	Período de aplicación	Mínimo	El levantamiento de la información se realizó aplicando la fórmula del cálculo de la muestra. La empresa no incurrió en gastos pues el investigador asumió las impresiones y distribución.
Implementar como política institucional que las áreas o departamentos sostengan reuniones periódicas de comunicación y retroalimentación de necesidades e información	30 días	La Gerencia, Directores Talento Humano, Jurídico y Planificación.	Los que la Gerencia considere conveniente	Papelería básica	Período de aplicación	Mínimo	
Establecer formatos de control de las reuniones para registro y monitoreo de resultados	15 días posterior a la implementación de la política	Talento Humano, Comunicaciones y Seguridad Laboral		Papelería Básica e impresión de los formularios	En cada reunión	Mínimo	
Desarrollar las reuniones periódicas de comunicación y retroalimentación de necesidades e información	Mensual o Trimestral	Jefes de áreas		In focus, pizarra, marcadores, papelería y formularios	Mensual y/o trimestral	Mínimo	
Aplicar una prueba de aptitud que mida características como capacidad de comunicación, Liderazgo, estilo de aprendizaje y personalidad.	Tres meses	Talento Humano y Seguridad Laboral		Prueba MBTI	Período de aplicación	Bajo	La herramienta a aplicar es decisión de la entidad.
Realizar una selección de perfiles a fin de lograr la conformación de equipos de trabajo que incluya a funcionarios de la zona primaria, del área administrativa, del equipo de la alta gerencia y del área de seguridad laboral	Tres meses	Talento Humano y Seguridad Laboral	Directores de áreas	Papelería básica	Período de aplicación	Mínimo	

Acciones	Plazos Implement.	Agentes implicados			Recursos		Observaciones
		Responsables	Otros participantes	Materiales	Temporales	Económicos	
Capacitar a los miembros del equipo en temas diversos que fortalezcan su función	Treinta días	Talento Humano		In focus, pizarra, marcadores, papelería	En cada capacitación	Bajo	Existe partida presupuestaria para procesos de capacitación y muchas pueden ser impartidas por entes estatales sin costos.
Entregar copia de las actas de las reuniones al área de Talento Humano al equipo de trabajo para su análisis y toma de decisiones	Una semana posterior a la reunión	Directores y Jefes de áreas		Informe	Después de cada reunión	Nula	
Elaborar la redacción de una visión para el proceso de cambio que resulte altamente motivador para el trabajador	Inmediato a la selección del equipo guía	Equipo guía		Papelería básica		Mínima	
Generar un boletín informativo que deberá ser remitido vía correo electrónico a los empleados y/o publicado en las pizarras o vitrinas destinadas para dicho efecto	Inmediato a la aprobación de la visión	Comunicaciones, Talento Humano y el equipo guía		Computador, pizarra, papelería básica	Período de aplicación	Mínima	
Implementar un buzón de sugerencias y/o quejas bajo la tutela del área de Talento Humano	Inmediato	Talento Humano		Buzones	Permanentes	Bajo	El costo estará en función del tipo de buzón y el número de los mismos.
Diseñar una encuesta para conocer la opinión de los empleados sobre el giro del negocio de la empresa, la actividad que realizan en su área, su actividad y plantear algunas sugerencias de cambio positivo	Inmediato a la conformación del equipo guía	Equipo Guía	Talento Humano y Jefes de áreas	Formularios o encuestas	Período de aplicación	Mínimo	Las encuestas pueden ser realizadas por correo electrónico e impresas solo para el personal de servicio
Aplicar una evaluación de desempeño para complementar información	Inmediato a la conformación del equipo guía	Equipo Guía	Talento Humano y jefes de áreas	Formulario	Período de aplicación	Mínimo	

Acciones	Plazos Implement.	Agentes implicados		Recursos			Observaciones
		Responsables	Otros participantes	Materiales	Temporales	Económicos	
Remitir felicitaciones vía correo electrónico o sobre cerrado a los empleados con mejores resultados de la evaluación	Inmediato a los resultados de la evaluación	Equipo guía	Talento humano y Comunicaciones	Computador y/o papelería básica	Una vez	Mínima	
Organizar una inducción para los empleados con más bajas calificaciones e investigar qué tipo de problemas inciden en ello.	Un mes posterior a los resultados	Equipo guía Talento Humano		In focus, computador, papelería básica	Por capacitación	Mínima	Este proceso no debería representar gastos porque puede ser impartido por el personal de la empresa
Re evaluar a los funcionarios que cumplieron la inducción para determinar medidas a aplicar, su factibilidad o las opciones que la normativa brinda	Dos meses posterior a la evaluación	Talento Humano	Jefes de áreas	Formularios de evaluación	Período de aplicación	Mínima	
Analizar toda la información obtenida a través del proceso para la toma de decisiones	Inmediato a la evaluación y re-evaluación	Equipo guía	Talento Humano	Papelería básica	Período de aplicación	Mínima	
Disponer que el área de Seguridad Laboral inicie el proceso de levantamiento de fichas médicas o en su defecto de seguimiento	Cuatro meses desde el inicio de todo el proceso	Área de Seguridad Laboral	Talento Humano	Fichas médicas, exámenes de laboratorio	Período de aplicación	Medio	Los exámenes de laboratorio pueden resultar onerosos, pero existe la posibilidad de lograr apoyo del Seguro Social, disminuyendo drásticamente los costos.
Dar inicio a campañas de salud: Moviéndonos por la zona primaria No fumar Manos limpias Golpes de calor Áreas de Trabajo Limpias	Cuatro meses desde el inicio de todo el proceso	Área de Seguridad Laboral	Talento Humano	In focus, computador, papelería básica, carteles	Período de aplicación	Medio	Los costos estarán en función al número de carteles y a la contratación de las capacitaciones, que de ser impartidas por personal propio o del estado, reducen drásticamente los costos.

Acciones	Plazos Implement.	Agentes implicados			Recursos		Observaciones
		Responsables	Otros participantes	Materiales	Temporales	Económicos	
Implementar las pausas activas	Un mes desde el inicio del programa	Seguridad Laboral	Talento Humano	Ninguno	Permanente	Nulo	Las pausas activas no generan gasto y son de gran beneficio para el empleado.
Implementar el levantamiento de opiniones del personal, mediante un formulario pre establecido y comunicar los resultados y sus aplicaciones.	Seis meses desde el inicio del programa	Equipo guía		Formularios o encuestas	Período de aplicación	Mínimo	
Cumplir con la norma sobre señalización de áreas y planificar simulacro de evacuación.	Un mes desde el inicio del programa	Seguridad Laboral	Jefes zonas primaria	Señalizaciones	Permanentes	Bajo	Dependerá del número de señalizaciones y de su calidad.
Implementar un Sistema de Seguridad Laboral	Inmediato	Talento Humano		Papelería básica	Período de aplicación	Medio	El costo irá en función de la capacidad presupuestaria pero es de obligación por la actividad y número de empleados.
Incluir capacitaciones para todo el personal en temas de: Trabajo en Equipo Motivación Aprovechamiento del tiempo Administración de ingresos Plataforma Informática Seguridad Laboral	Inmediato	Talento Humano	Jefes de áreas	In focus, computador, papelería básica	Anual	Medio	La inversión irá en función de con quién se contratan las capacitaciones o del tener personal preparado para el efecto. Las capacitaciones deben responder a una planificación anual y obligatoria por parte de las entidades públicas
Desarrollar programas de capacitación de especialización, en base a las necesidades de la institución	Inmediato	Talento Humano	Jefes de áreas	In focus, computador, papelería básica	Anual	Medio	
Brindar, como un reconocimiento, la participación en programas de capacitación a nivel nacional o internacional.	Inmediato	Talento Humano	Jefes de áreas	In focus, computador, papelería básica	Anual	Medio	Existen propuestas con becas del gobierno.

Acciones	Plazos Implement.	Agentes implicados			Recursos		Observaciones
		Responsables	Otros participantes	Materiales	Temporales	Económicos	
Realizar una charla de inducción a los empleados entrantes en los que se explique: <ul style="list-style-type: none"> • Políticas de la Institución • Historia • Reglamento interno • Giro y Propósito de la Actividad • Cifras sobre el desarrollo de la entidad • Importancia de la imagen institucional Beneficios, deberes y obligaciones	Inmediato	Talento Humano		In focus, computador, papelería básica	Permanente	Mínimo	Se deberá desarrollar al ingreso de cada empleado, aunque fuesen de contrato ocasional
Realizar un proceso de capacitación a los empleados entrantes en los que se explique: <ul style="list-style-type: none"> • Actividades específicas del cargo a desarrollar • Procesos para el desarrollo de las actividades • Normas de seguridad a aplicar • Horario de Pausas Activas • Niveles de Flexibilidad Riesgos de la actividad.	Inmediato	Talento Humano	Jefe de área	In focus, computador, papelería básica	Permanente	Mínimo	Se deberá desarrollar al ingreso de cada empleado, aunque fuesen de contrato ocasional
Entregar a los empleados: <ul style="list-style-type: none"> • Reglamento Interno • Deberes y obligaciones • Derechos según Normativa Legal • Reglamento de Seguridad Laboral 	Inmediato	Talento Humano		Cuadernillos con la información	Permanente	Bajo	El costo irá en función al tamaño, acabado, tipo de papel y cantidad.

Acciones	Plazos Implement.	Agentes implicados			Recursos		Observaciones
		Responsables	Otros participantes	Materiales	Temporales	Económicos	
Reconocer al empleado con placas, preseas o certificados por: Años de servicio Períodos de no atrasos Alcance de metas	Inmediato	Talento Humano		Placas, preseas, certificados y/o papelería básica	Permanente	Mínimo	
Publicar felicitaciones por: Cumpleaños Paternidad Logros personales y/o profesionales	Inmediato	Talento Humano		Papelería básica	Permanente	Mínimo	

Fuente: Elaboración propia

5.3. Indicadores

El Plan de Mejoras requiere de indicadores para poder medir su efectividad. Dentro del plan propuesto se han ubicado algunas mediciones a través de la aplicación de formularios o encuestas, sin embargo, existen procesos como la aplicación de la señalización que deben incorporarse en cumplimiento a la normativa legal y cuya efectividad se podrá determinar en las evaluaciones ubicadas a lo largo de la propuesta.

Para los procesos de capacitación, tan importantes dentro de esta propuesta utilizaremos los siguientes indicadores:

Indicadores de gestión:

$$\text{Costo hora de formación} = \frac{\text{Valor presupuesto ejecutado}}{\text{Horas de formación aplicadas}}$$

$$\text{Costo alumno en formación} = \frac{\text{Valor presupuesto ejecutado}}{\text{Número de participantes en formación}}$$

Indicadores de efecto:

$$\text{Tasa de participantes} = \frac{\text{Número de participantes}}{\text{Número de cupos dados}}$$

$$\text{Tasa de abandono} = \frac{\text{Número de abandono}}{\text{Número total de participantes}}$$

Indicadores de impacto:

$$\text{Variación de los ingresos} = \frac{\text{Ingresos después} - \text{Ingresos antes}}{\text{Ingresos antes}} \times 100$$

Incremento en la productividad (Pd.)= *Tasa Pd. después* –
Tasa Pd. antes

Disminución Accidentes Trabajo (A.T.)= *Tasa A.T después* –
Tasa A.T. antes

Mejoramiento de la salud= *Cuidado salud después* –
Cuidado salud antes

Tasa de retorno personal por unidad invertida=

$$\frac{\text{Ingresos nuevos generados}}{\text{Costo aprendizaje}} \times 100$$

Tasa de retorno global por unidad invertida=

$$\frac{\text{Ingresos nuevos totales generados}}{\text{Costo aprendizaje}} \times 100$$

Otros indicadores:

$$\text{Relación beneficio - costo} = \frac{\text{Valor presente de los beneficios}}{\text{Valor presente de los costos}} \times 100$$

$$\text{ROI} = \frac{\text{Valor de los beneficios de la capacitación}}{\text{Valor de los costos de la capacitación}} \times 100$$

El ROI es el Retorno de la Inversión y con dicha fórmula concluimos los indicadores que pueden ser aplicados para determinar la efectividad del proceso, siendo únicamente algunos de los muchos que podrían utilizarse y/o diseñarse en función de la necesidad de información que requiera el equipo guía y la entidad.

6. CONCLUSIONES

Los estudios que se realizan para establecer los niveles de compromiso de una población laboral al igual que la búsqueda de elementos o acciones para elevar o afianzar esos niveles no son burdos, pues se ha demostrado que un trabajador comprometido con su entidad se torna en un elemento de alta valía para la misma. Según cifras de la OIT el 4% del producto interno bruto del mundo desaparece con el costo de las enfermedades a través de las ausencias del trabajo. Extremera, Bravo y Duran (2016) lograron evidenciar que existe una relación inversa (tal cual que con los riesgos psicosociales) entre el compromiso organizacional y el síndrome de Burnout que ya fue declarado como una enfermedad por la OMS y que además está directamente relacionado con la exposición continua a factores de riesgo psicosocial.

De igual manera las mediciones de riesgos psicosociales tienen por finalidad tácita, el disminuir los factores de riesgo en pro de reducir a su mínima expresión, los niveles de accidentabilidad del trabajador, al igual que las bajas por descansos médicos, que según se ha logrado documentar, no son necesariamente fruto de un accidente, sino que puede derivarse de una carga de estrés importante, que se somatiza y emanan en algún problema de salud. En abril del presente año la OIT publicó que 7.600 personas mueren diariamente como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, cifras que son argumento suficiente para iniciar una búsqueda de alternativas de solución.

A continuación se redactan las conclusiones resultantes de la presente investigación:

- 1) Se cumple la hipótesis general: El Compromiso General se relaciona con los Riesgos Psicosociales de los trabajadores del sector marítimo portuario del Ecuador. Por medio de la estadística de Rho Spearman se evidencia la existencia la relación del Compromiso Organizacional en los factores de riesgo psicosocial Variedad y Contenido del Trabajo, Participación / Supervisión, Interés por el Trabajador / Compensación,

Desempeño del Rol y Relaciones y Apoyo Social. Dicha información, resultado de la aplicación de la medición a una muestra de la población laboral portuaria, puede aplicarse al conglomerado total.

- 2) Se concreta la primera hipótesis específica. La Dimensión de Continuidad del Compromiso Organizacional se relaciona con los Riesgos Psicosociales de los trabajadores del sector marítimo portuario del Ecuador, mediante los resultados de la aplicación de la estadística de Rho Spearman, que confirma la relación en sentido inverso y bajo con el factor de riesgo psicosocial de Relaciones y Apoyo Social. Dicha información, resultado de la aplicación de la medición a una muestra de la población laboral portuaria, puede aplicarse al conglomerado total
- 3) Se demuestra la segunda hipótesis específica. La Dimensión Afectiva del Compromiso Organizacional se relaciona con los Riesgos Psicosociales de los trabajadores del sector marítimo – portuario del Ecuador, mediante los resultados de la aplicación de la estadística de Rho Spearman, que confirma la relación en sentido inverso y bajo de la dimensión afectiva con los factores de riesgo psicosocial Variedad y Contenido del Trabajo, Participación / Supervisión, Interés por el Trabajador / Compensación, Desempeño del Rol y Relaciones y Apoyo Social. Dicha información, resultado de la aplicación de la medición a una muestra de la población laboral portuaria, puede aplicarse al conglomerado total.
- 4) Se manifiesta la tercera hipótesis específica. La Dimensión Normativo del Compromiso Organizacional se relaciona con los Riesgos Psicosociales de los trabajadores del sector marítimo – portuario del Ecuador, mediante los resultados de la aplicación de la estadística de Rho Spearman, que confirma la relación en sentido inverso y bajo de

la dimensión afectiva con los factores de riesgo psicosocial Variedad y Contenido del Trabajo, Participación / Supervisión, Interés por el Trabajador / Compensación, Desempeño del Rol y Relaciones y Apoyo Social. Dicha información, resultado de la aplicación de la medición a una muestra de la población laboral portuaria, puede aplicarse al conglomerado total.

7. RECOMENDACIONES

Existiendo estudios que demuestran la complejidad del individuo y que elementos como la remuneración, no son determinantes ni garantizan el compromiso del empleado para con su empresa, al igual que hay estudios que indican que el 80% de los accidentes se suscitan por errores humanos y que por ende es necesario encontrar mecanismos que logren elevar los niveles de compromiso mientras, de manera simultánea controlan los factores de riesgo psicosocial que afectan al empleado y con ello reducen los índices de accidentabilidad, se recomienda:

PRIMERO:

Ante los resultados de la medición de los niveles de compromiso organizacional que, a nivel portuario, son positivos, se recomienda estructurar una encuesta que permita identificar que ha motivado, en los empleados, el desarrollo de su comprometimiento para con la institución y trabajar en su fortalecimiento, complementando la actividad con la identificación simultánea de los elementos que generaran mayor discomfort y analizar la posibilidad de darles solución. Los resultados indican que las dimensiones afectivas y normativas son las más altas, por lo tanto la dimensión de continuidad debe ser sujeto de revisión y análisis, para implementar características laborales que ubiquen a la entidad por sobre la competencia.

SEGUNDO:

Se han identificado una correlación entre la dimensión de continuidad y ciertos factores de riesgo psicosocial que afectan a los trabajadores portuarios, por ende es indispensable que las instituciones, en apego a la normativa legal ecuatoriana, implementen de manera apropiada e inmediata, el departamento de Seguridad Laboral, con un técnico con formación profesional en el área de

seguridad laboral, un médico de planta, una enfermera y los espacios físicos mínimos para que todos puedan desempeñar sus funciones, logrando con ello disminuir los niveles de accidentabilidad, bajar los índices de presentismos y absentismo.

TERCERO:

Se ha evidenciado una relación entre el compromiso afectivo y algunos factores de riesgos psicosociales, por lo tanto es la oportunidad para que el área de Talento Humano, a través de opciones como mejorar los procesos de comunicación y participación de los trabajadores, trabajar en las posibilidades de brindar estabilidad escalonada bajo un estudio y planificación seria, contribuyendo, a través del fortalecimiento de los niveles de compromiso organizacional, bajar los niveles de accidentabilidad, el presentismo y absentismo laboral en sus instituciones. De igual manera, el Dpto. de Seguridad Laboral, debe trabajar en pro de disminuir los factores de riesgo psicosocial existente y con ello contribuir a elevar los niveles de compromiso organizacional. Una empresa con empleados comprometidos tiene mayores índices de productividad porque el absentismo y el presentismo son mínimos y el deseo de colaborar, por parte del personal, es alto.

CUARTO:

Las mediciones realizadas evidencian la relación entre la dimensión normativa del compromiso organizacional y ciertos factores de riesgo psicosocial por lo que es indispensable dejar no solo establecido sino socializado con cada empleado, en un programa de que abarque a toda la institución, haciendo conocer a cada colaborador cuáles son sus derechos, obligaciones, actividades a realizar, sus riesgos pero también su importancia dentro del proceso productivo de la institución.

Los resultados se han presentado para los puertos y por puerto, se ha considerado también el análisis por cada una de las variables descriptivas, pero es indispensable que cada institución desglose cada elemento sujeto de

medición por área y dentro del área por cada una de las variables descriptivas, a fin de poder ubicar los problemas en la fuente y trabajar en ello de manera particular. La investigación realizada no se debe centrar únicamente en los resultados, sino que debe apoyarse en el aporte del marco teórico, donde existen un bagaje de criterios de múltiples autores, investigaciones realizadas y análisis sobre la conducta del individuo. Todo ello debe orientar a las empresas a incorporar en sus procesos la complejidad que representa cada trabajador y el reconocer que los motivantes labores no se reducen a un salario, escritorio o herramientas, sino que existen elementos que le resultan aún más valioso al trabajador, como un ambiente armónico, niveles de flexibilidad razonables, horarios que les permitan convivir y compartir con sus familias, reconocimiento de su participación, su voz y su voto, el sentimiento de integración y respeto, pero sobre todo, el que todo ello se puede implementar con una inversión mínima en el análisis de los resultados de mediciones como la actual y en la ejecución de programas de mejoras.

Referencias

(s.f.).

Ahola, K., y Hakanen, J. (2007). Job strain, burnout, and depressive symptoms: A prospective study among dentists. *J Affect Disord*, 103-110. .

Albanesi, S., Bartoli, M., Martín, P., y Tifner, S. (2006). Burnout en el colectivo docente. *SCTVDIVM. Revista de Humanidades*, 279-291.

Aldana Rivera, E. E., Tafur Castillo, J., y Leal Guerra, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla Colombia. *Espacios*, 39(11), 13-23.

Aldrete, M., Gonzalez , J., y Preciado, M. (2008). Factores psicosociales extralaborales y el Síndrome de Burnout en docentes de enseñanza media básica (secundaria) de la zona metropolitana de Guadalajara, México. *Salud Pública*, 12(1), 18-25.

Alemán, M., y González, M. (1997). *Las propiedades motivantes del puesto de trabajo como predictoras de compromiso organizacional en una empresa del sector ferretero*. Santiago de Chile: Universidad Andrés Bello.

Allen, N. J. (2003). Examining organizational commitment in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 511-515.

Allen, N., y Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1-18.

Alles, M. (2013). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica.

Almeida, H., Faísca, L., y Jesus, S. (2007). Validacao da implicacao afectiva, instrumental e normativa: um estudo confirmatório da medida. *Percursos de Investigacao em Psicologia Social e Organizacional*, 195-213.

Alonso, A., Menéndez, M., y González, L. (2013). Apoyo social: Mecanismos y modelos de influencia sobre la enfermedad crónica. *Cadernos de Atención Primaria*, 118-123.

- Alvarez, F. (2016). Análisis del compromiso organizacional en empresas colombianas. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 21(1), 14-17.
- Aon Hewitt Performance. (2015). Tendencias Globales del Compromiso de los Empleados. *Reward & Talent*, 1-48.
- Aranda, C., y Panda, M. (2007). Factores psicosociales asociados a patologías laborales en médicos de primer nivel primario de atención en Guadalajara, México. *Rev. Med. Urug*, 251-259.
- Arboleda, M., y Colorado, F. (2012). *La Retención Laboral Factor Crítico Para El Logro De La Plataforma Estratégica De Las Organizaciones*. Bogotá: Universidad De Bogotá .
- Arciniega, L., y González, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social*, 21(1), 35-50.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista de Contaduría y Administración*, 5-12.
- Arteaga, O., Vera, A., Carrasco, C., y Contreras, G. (2007). Presentismo y su relevancia para la Salud Ocupacional en Chile. *Ciencia y Trabajo*, 61-63.
- Baehr, E., Revelle, W., y Eastman, C. (2000). Individual differences in the phase and amplitude of the human circadian temperature rhythm: With an emphasis on morningness-eveningness. *Journal of Sleep Research*, 11.
- Bakker, A. B., Van Veldhoven, M., y Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the demand-control model thriving on high job demands and resources. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 3-16.
- Bakker, A., y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 107-115.
- Barbosa, L., Muñoz, M., Rueda, P., y Suárez, K. (2009). Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios. *Revista Iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología*, 21-30.
- Basanta, E. (1994). *Movimientos Filosóficos y Precursores*. Buenos Aires: C&C.

- Becker, H. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Beehr, T., y Newman, J. (1978). Job stress, employee health and organizational effectiveness: A facet analysis model and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665-699.
- Beliasa, D., Koustelios, A., Sdrolas, L., y Aspridis, G. (2015). Job Satisfaction, Role Conflict and Autonomy of employees in the Greek Banking Organization. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 324-333.
- Belita, A., Mbindyo, P., y English, M. (2013). Absenteeism amongst health workers— developing a typology to support empiric work in low-income countries and characterizing reported associations. *Human resources for health*, 34-44.
- Bergadá, M., Neudeck, V., Parquet, C., Tisiotti, P., y Dos Santos, L. (2005). La salud mental de los educadores: El síndrome de Burnout en profesionales de una escuela diferencial de la ciudad de Corrientes. *Comunicaciones Científicas y Tecnológicas*, 122.
- Bergman, M. E. (2006). The relationship between affective and normative commitment: review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 645-663.
- Betanzos Díaz, N., y Paz Rodriguez, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de psicología*, 23(2), 207-215.
- Betanzos, A., Andrade, P., y Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones*, 22(1), 25-43.
- Boada, J., De Diego, R., y Agulló, E. (2004). El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*, 16(1), 125-131.
- Böck, V., y Castellá, J. (2006). O grupo operative intervenido na Síndrome de burnout. *Psicol. Escolar Educacional*, 31-39.
- Böhrt, M. R. (2015). *Influencia del Índice L-MX y la Satisfacción Laboral sobre el Compromiso en la Organización*. Bolivia: Universidad de Granada.
- Bolívar, A., y Torres, D. (2013). *Importancia de los Factores de Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional en el ámbito laboral*. Recuperado el 11 de febrero de 2019, de [http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/AbelloB](http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/AbelloB%20olivar-AngelaJohanna-2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Bongers, P., Kremer, A., y Lanka, J. (2002). Are Psychosocial factors, Risk factors for symptoms and Signs of the shoulder, elbow or hand/wrist?: A review of the epidemiological literature. *American Journal of Industrial Medicine*, 41(5), 315-342.
- Bonillo, D., y Nieto, F. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *Revista Iberoamericana de relaciones laborales*, 189-200.
- Botero, C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos . *Cuadernos de Administración*, 117-132.
- Bourbonnais, R., Brisson, C., Vinet, A., Vezina, M., y Lower, A. (2006). Development and implementation of a participative intervention to improve the psychosocial work environment and mental health in an acute care hospital. *Occupational and Enviromental Medicine*, 63(5), 326-334.
- Brashear, T. G., Boles, J. S., Bellenger, D. N., y Brooks, C. M. (2003). An empirical test of trust-building processes and outcomes in sales manager-salesperson relationships. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 31(2), 189.
- Brown, S., y Leigh, T. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort and performance. *Journal of Applied Psychology*, 358 - 368.
- Burgard, S., Brand, J., y House, J. (2009). Perceived job insecurity and worker health in the United States. *Social Science & Medicine*, 69(5), 777-785.
- Burr, H., Albertsen, K., Rugulies, R., y Hannerz, H. (2010). Do dimensions from the Copenhagen Psychosocial Questionnaire predict vitality and mental health over and above the job strain and effort-reward imbalance models? *Scandinavian Journal of Public Health*, 38, 59-68.
- Cabrera Rivera, I. V. (2015). Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014. *Lex: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas*, 13(15), 333-356.
- Cacivio, R. (2016). *Factores de riesgo psicosocial en contexto laborales de extensionistas agropecuarios de la Argentina*. La Plata, Buenos Aires, Argentina: Universidad Nacional de La Plata.

- Cámara, S. M. (2012). *Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional*. Cádiz: Universidad de Cádiz.
- Cartier, E. N. (2017). ¿De qué hablamos cuando hablamos de Costo de Oportunidad? *Costos y Gestión*, 93, 58-79.
- Castaño, I., García, M., Leguizamón, L., Novoa, M., y Moreno, I. (2006). Asociación entre el síndrome de estrés asistencial en residentes de medicina interna, el reporte de sus prácticas médicas de cuidados subóptimos y el reporte de los pacientes. *Universitas Psychologica*, 549-561.
- Castro, R., Campero, L., y Hernández, B. (1997). La investigación sobre apoyo social en salud: situación actual y nuevos desafíos. *Rev Saúde Pública*, 425-435.
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales* (Tercera ed.). Buenos Aires: Redpsicología Online.
- Ceballos, P. A. (2014). Percepción de Riesgos Psicosociales y Carga Mental de los Trabajadores del Equipo de Salud de Unidades de Pacientes Críticos. *Avances de enfermería*, 32(2), 271-279.
- Cevallos, P., Valenzuela, S., y Paravic, T. (2014). Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. *Avances en Enfermería*, 32(2), 271-279.
- Chaj, A. (2013). *Factor de Riesgo Psicosocial: Estudio Realizado con Empresas de Computación en la zona 3 de Quetzaltenango*. Quetzaltenango: Univerdidad Rafael Landivar.
- Charria, V., Sarsosa, K., y Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380-391.
- Chiang Vega, M. M., Gómez Fuentealba, N. M., y Wackerling Patiño, L. M. (2016). Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Nuble, Chile. *Ciencia & Trabajo*, 18(56), 134-138.
- Chiang, M., Salazar, C., Huerta, P., y Nuñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum*, 66-85.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Thomson.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de los recursos humanos*. México: Mc Graw Hill. Recuperado el 14 de Diciembre de 2018

- Chun-Hsien, L., Mu-Lan, H., y Nai-Hwa, L. (2006). The impacts of benefit plans on employee turnover: a firm-level analysis approach on Taiwanese manufacturing industry. *International Journal of Human Resource Management*, 1951-1975.
- Claure Rocha, M., y Böhrt Pelaez, M. (2004). Tres dimensiones del Compromiso Organizacional: Identificación, Membresía y Lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 2(1), 77-83.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosom Med*, 300-314.
- Cohen, S., y Wills, T. (1985). Stress, social support and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 310-357.
- Cohen, A. (2003). *Multiple commitments in the workplace: An integrative approach*. New York: Psychology Press.
- Cole, N., y Flint, D. (2004). Perceptions of distributive and procedural justice in employee benefits: Flexible versus traditional benefit plans. *Journal of Managerial Psychology*, 19-40.
- Colombo, V., y Cifre, E. (2012). La importancia de recuperarse del trabajo; Una revisión del dónde, cómo y por qué. *Papeles del Psicólogo*, 33(2), 129-137.
- Colquitt, J., Lepine, J., y Wesson, M. (2007). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Estados Unidos: Ed Mc Graw Hill.
- Cook, J. D., Hepworth, S. J., Wall, T. D., y Warr, P. B. (1981). *The experience of work. A compendium and review of 249 measures and their use*. London: Academic Press.
- Córdoba, C. (2005). *Compromiso Organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal (ETT)*. Caracas : Universidad Católica Andrés de Bello.
- Corral, Y. (2009). Validez y Confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación*, 19(33), 228 -247.
- Correia, M. (2003). *La lógica de Aristóteles: Lecciones sobre el origen del pensamiento lógico en la antigüedad*. Santiago de Chile: Universidad Católica de Chile.

- Cuadra, A., y Veloso, C. (2010). Grado de Supervisión como variable Moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 15-25.
- Dalgard, O., Sorensen, T., Sandanger, I., Nygard, J., Svensson, E., y Reas, D. (2009). Job demands, job control, and mental health in an 11-year follow-up study: Normal and reversed relationships. *Work and Stress*, 23(3), 284-296.
- Dalmau, I. (2008). *Evaluación de la carga mental en tareas de control: técnicas subjetivas y medidas de exigencia*. Barcelona.: Universidad Politècnica de Catalunya,.
- Dávila de León, C., y Jiménez, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología*, 32(2), 272-302.
- De Benito, C. (2005). Reflexiones sobre lealtad y compromiso en la empresa. *Capital Humano*(188), 26-38.
- De Frutos, B., Ruiz, M., y San Martín , R. (1998). análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. *Psicológica*, 19(3), 345-366.
- De Jongeet, J., Van Vegchel, N., Shimazu, A., Schaufeli, W., y Dormann, C. (2010). A longitudinal test of the demand-control model using specific job demands and specific job control. *International Journal of Behavioral Medicine*, 17(2), 125-133.
- De la Rosa Navarro, M. D., y Lavado, A. C. (2010). Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización. *Universal Business Review*(26), 112-133.
- Dejours, C. (1988). *Trabajo y Desgaste Mental. Ensayo de Psicopatología del Trabajo*. Lima, Perú: Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán.
- Díaz, D., Isla, R., Rolo, G., Villegas, O., Ramos, Y., y Hernández, E. (2008). La Salud y la Seguridad Organizacional desde una perspectiva integradora. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 83-91.
- Díaz, X., y Todaro, R. (2004). Riesgos e inseguridades de las nuevas formas de uso flexible del tiempo de trabajo. *EN FOCO*, 1-14.
- Díaz, X., Godoy, L., y Stecher, A. (2005). *Significados del trabajo, identidad y ciudadanía La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible*. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer.

- Dolbier , C., y Steinhardt , M. (2000). The development and validation of sense of support scale. *Behav Med.* , 169-179.
- Dominguez, L., Ramírez, A., y García, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 59-70.
- D'Souza, R., Strazdins, L., Lim, L., Broom, D., y Rodgers, B. (2003). Work and health in a contemporary society: demands, control, and insecurity. *Journal of Epidemiology Community Health*, 57(11), 849-854.
- Echeverría, M., y López, D. (15 de Octubre de 2004). *Flexibilidad laboral en Chile: Las empresas y las personas*. Recuperado el 8 de abril de 2019, de http://www.dt.gob.cl/1601/articles-74726_recurso_1.pdf
- Edel , R., García, A., y Casiano, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. México: Biblioteca virtual de Derecho, Economía y Ciencias Sociales.
- Erera, I. (1992). Social support under conditions of organizational ambiguity. *Human Relations*, 247-264.
- Erickson, R., y Ritter, C. (2001). Emotional Labor, Burnout and in authenticity. Does Gender Matter? . *Social Psychology Quartely*, 146-163.
- Eross, C., y Reskin, B. (1992). Education, control at work, and job satisfaction. *Social Science Research*, 21(2), 134-148.
- Estado Ecuatoriano. (2000). *Reglamento General de la Actividad Portuaria en el Ecuador*. Quito: Ministerio de Transporte.
- Extremera, N., Bravo, M., y Durán, A. (2016). De los riesgos psicosociales a la Psicología Organizacional Positiva: hacia un enfoque mas integrador en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Encuentros en psicología social*, 6, 152-170.
- Felfe, J., y Liepmann, K. (2008). Examining the Structure Factor of the MLQ: Recommendation for a Reduced Set of Factors. *European Journal of Psychological Assessment*, 21(3), 182-190.
- Fernández, J., y Piñol, E. (2000). Horario laboral y salud: Consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 5(3), 207-222.
- Fernández, J., Siegrist, J., Rödel, A., y Hernández, R. (2003). El estrés laboral: un nuevo factor de riesgo. ¿Qué sabemos y qué podemos hacer? *Aten Primaria*, 1-10.

- Fernández, R. (2013). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Alicante: Editorial Club Universitario.
- Ferreira, M., Lara, R., y Mariano, A. (2015). Trabalho e Saúde dos estivadores do Porto de Lisboa. *International Journal on Working Conditions*, 10, 120-137.
- Ferrie, J., Shipley, M., Marmot, M., Stansfeld, S., y Smith, G. (1995). Health effects of anticipation of job change and non-employment: longitudinal data from the Whitehall II study. *British Medical Journal*, 311(7015), 1264-1269.
- Ferrie, J., Shipley, M., Newman, K., Stansfeld, S., y Marmot, M. (2005). Selfreported job insecurity and health in the Whitehall II study: potential explanations of the relationship. *Social Science & Medicine*, 60(7), 1593-1602.
- Ferrie, J., Shipley, M., Stansfeld, S., y Marmot, M. (2002). Effects of chronic job insecurity and change in job security on self reported health, minor psychiatric morbidity, physiological measures, and health related behaviours in British civil servants: the Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 56(6), 450-454.
- Flores, J., y Badii, M. (2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 65-99.
- Flores, J., y Ronda, M. (2001). Estudio Comparativo de la relación existente entre la Satisfacción Laboral, la Turnicidad y el Estrés Laboral. *Seguridad Laboral*, 62-70.
- Folkard, S., y Tucker, P. (2003). Shift work, safety and productivity. *Occupational Medicine.*, 53(2), 95-101.
- Fonseca, J., Cruz, C., y Chacón, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez del constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología*, 37(1), 7-29.
- Franks, C. (1969). *Behavior therapy: Appraisal and status*. New York: McGraw-Hill.
- Frone, M. (2008). Are work stressors related to employee substance use? The importance of temporal context assessments of alcohol and illicit drug use. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 199-206.
- Frutos de, B., Ruiz, M., y San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. *Psicológica*, 19, 345-366.

- Fuentes, P. A. (2015). *Compromiso Organizacional: Contribución de una gestión estratégica de Recursos Humanos sobre una perspectiva de Marketing*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- García, C., y Carvajal, L. (2007). Tecnologías empresariales del yo: la construcción de sujetos laborales en el contexto del trabajo inmaterial . *Universitas Psychologica*, 49-58 .
- García, J. (2003). *Determinantes de la Satisfacción Laboral: Una evidencia empírica para el caso español*. Zaragoza: Facultad CCEE.
- García, M., Iglesias, S., Saleta, M., y Romay, J. (2016). Riesgos Psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 173-182.
- Garrosa, E., Moreno, B., y González, J. (2000). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R. . *Revista psicología del trabajo y las organizaciones*, 151-171.
- Gelade, G. A., Dobson, P., y Auer, K. (2008). Individualism, masculinity, and the sources of organizational commitment. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 39(5), 599-617.
- Gil, P. (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para su intervención. *Psicología Científica*, 3(5).
- Gil, P. (2005). *El síndrome de quemarse en el trabajo (Burnout)*. Madrid: Ediciones Pirámides.
- Gil, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Salud pública*, 83, 169-173.
- Gil-Monte, P. (2014). *Manual de Psicosociología Aplicada al trabajo y a la prevención de riesgos laborales*. Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P., Carretero, N., y Roldán, M. (2005). Algunos procesos psicosociales sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. *Ansiedad y Estrés*, 281-290.
- Gomez-Mejía, , L., Balkin, D., y Cardy, R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Pearson Prentice Hall. Recuperado el 25 de noviembre de 2018

- González, T. F., y Guillén, M. (2008). Organizational Commitment: A Proposal for a Wider Ethical Conceptualization of "Normative Commitment". *Journal of Business Ethics*, 78, 404-414.
- González, V., y Peiró, J. (1999). Clima en las organizaciones laborales y en los equipos de trabajo. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 52(2), 269-285.
- Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista Colombiana de Psicología*, 73-84.
- Güilgüiruca, M., Meza, K., Cabrera, R., y Moya, C. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(238), 57-67.
- Guillén, C., y Pastrana, J. (2016). Estrés laboral. Conceptos y magnitud del problema. En A. E. Trabajo, *Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo* (págs. 8-25). Barcelona: Sans Growing Brands.
- Hackett, R. D., Bycio, P., y Hausdorf, P. A. (1994). Further assessments of Meyer and Allen's (1991) three component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 401-414.
- Hallqvist, J., Diderichsen, F., Theorell, T., Reuterwall, C., y Ahlbom, A. (1998). Is the effect of job strain on myocardial infarction risk due to interaction between high psychological demands and low decision latitude? Results from Stockholm Heart Epidemiology Program (SHEEP). *Social Science & Medicine*, 46(11), 1405-1415.
- Hambleton, R., y Patsula, L. (1999). Increasing the validity of adapted tests: Myth to be avoided and guidelines for improving test adaptation practices". *Journal of Applied Testing Technology*, 1-13.
- Hart, M. (2012). Los experimentos de Hawthorne. *Revista cubana de salud pública*, 38(1), 156-197.
- Heaney, C., Israel, B., y House, J. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science & Medicine*, 38(10), 1431-1437.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc.Graw-Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW- HILL.

- Herrera, M., Mathiesen, M., y Hillerns, I. (1998). Calidad educativa y variables estructurales en Centros Preescolares: El caso de la provincia de Concepción. *Boletín de Investigación Educativa*, 13, 62 - 78.
- Hillebrink, C., Schippers, J., Doorne-Huiskes, A., y Petters, P. (2008). Offering choice in benefits: A new Dutch HRM arrangement. *International Journal of Manpower*, 304- 322.
- Hossain, J., Reinish, L., Bhuiya, P., y Shapiro, C. (2003). Underlying sleep pathology may cause chronic high fatigue in shift-workers. *Journal of Sleep Research*, 12(3), 223-230.
- House, J. (1981). *Work stress and social support*. Massachusetts: Addison-Wesley;.
- Hsieh, Y., y Chen, H. (2011). Strategic Fit Among Business Competitive Strategy, Human Resource Strategy, and Reward System. *Academy of Strategic Management Journal*, 11-32.
- Hume, D. (1999). *Resumen del tratado de la naturaleza humana*. España: El Viejo Topo.
- IESS. (02 de Agosto de 2018). *SGRT - Estadísticas del Seguro de Riesgos del Trabajo*. Obtenido de http://sart.iesgob.ec/SRGP/indicadores_ecuador.php
- Igalens, J., y Roussel, P. (1999). A study of the relationships between compensation package, work motivation and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 1003-1025.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (21 de noviembre de 2011). *Resolución No. C.D.390*. Obtenido de <https://guiaosc.org/wp-content/uploads/2013/08/IESSResolucion390.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene. (2000). *IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Recuperado el 14 de 01 de 2019, de http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/Informe_IV_ENCT.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Tr;. (2007). *VI Encuesta nacional de condiciones de trabajo*. Madrid: INSHT. Recuperado el 21 de noviembre de 2018, de <http://www.insht.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/Informe%20VI%20ENCT%202007.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2012). *Factores Psicosociales, metodología de evaluación. NTP 926*. España: INSHT.

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2011). *VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Madrid: INSHT. Recuperado el 21 de noviembre de 2018, de [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20ODE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20\(VII%20ENCT\).pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20ODE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20(VII%20ENCT).pdf)
- Jaen, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Jaros, S. J., Jernier, J. M., Koehler, J. W., y Sincich, T. (1993). Effects of continuance, affective, and moral commitment on the withdrawal process. *Academy of Management Journal*, 36(5), 951-995.
- Johnson, J., y Hall, E. (2011). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342.
- Kalimo, R., Taris, T., y Schaufeli, W. (2003). Effects of Past and Anticipated Future Downsizing on Survivor Well-Being: An Equity Perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(2), 91-109.
- Kaplan, J., Manuck, S., Clarkson, T., Lusso, F., Taub, D., y Miller, E. (1983). Social stress and atherosclerosis in normoc holesterolemic monkeys. *Science*, 733-735.
- Karasek Jr., R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 285-308.
- Kawakami, N., y Tsutsumi, A. (2010). Job stress and mental health among workers in Asia and the World. *Journal of Occupational Health*, 52(1), 1-3.
- Kayaba, K., Tsutsumi, A., Gotoh, T., Ishikawa, S., y Miura, Y. (2005). Five-year stability of job characteristics scale scores among a Japanese working population. *J Epidemiol*, 228-234.
- Kessler, R., Marber, C., Beck, A., Berglund, P., Cleary, P., y McKenas, D. (2003). The World Health Organization Health and Work Performance Questionnaire (HPQ). *J Occup Environ Med.*, 156-174. .
- Kinicki, A., y Kreitner, R. (2006). *Comportamiento Organizacional* (2da. ed.). Sao Paulo: McGraw-Hill Interamericana do Brasil.
- Kirchhof, A. L., Magnago, T. S., Camponogara, S., Griep, R. H., Tavares, J. P., Prestes, F. C., y Paes, L. G. (2009). Working conditions and social-

demographic characteristics related to the presence of minor psychic disorders in nursing workers. *Texto & Contexto Enfermagem*, 18(2), 215-223.

Kivimaki, M., Kuisma, P., Virtanen, M., y Elovainio, M. (2001). Does shift work lead to poorer health habits? A comparison between women who had always done shift work with those who never done shift work. *Work and Stress*, 15(1), 3-13.

Kompier, M. (2003). Job Design and Well-Being. En M. Schabracq, J. Winnubsty, & C. Cooper, *The Handbook of Work and Health Psychology* (págs. 429-454). Chichester: John Wiley & Sons, Ltd.

Koopmanschap, M., Burford , A., Jacob, K., Meerding , W., Brouwer, W., & Severens , H. (2005). Measuring productivity changes in economic evaluation. *Pharmacoeconomics*., 47-54.

Kotter, J. (1995). Liderar el cambio: por qué fracasan los intentos de transformación. *Harvard Business Review*, 83-90.

Koys, D., y DeCotiis, T. (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*, 20.

Kuye, L. O., y Sulaimon, A. A. (2011). Employee involvement in decision making and firms performance in the manufacturing sector in Nigeria. *Serbian journal of management*, 6(1), 1-15.

Lahera, M., y Góngora, J. (2002). *Factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo*. Pamplona: Insituto Navarro de Salud Laboral.

Lau, B., y Knardahl, S. (2008). Perceived job insecurity, job predictability, personality, and health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50(2), 172-181.

Lee, S., Colditz, G., Berkman, L., y Kawachi, I. (2004). Prospective study of job insecurity and coronary heart disease in US women. *Annals of Epidemiology*, 14(1), 24-30.

Leeson, C. (2010). The emotional labour of caring about looked-after children. *Child y Family Social Work*, 483-491.

León, M., y Fornés, J. (2015). Estrés psicológico y problemática musculoesquelética. Revisión sistemática . *Enfermería Global*, 276-300.

Lerner, D., Amick, B., Rogers, W., Malspeis, S., Bungay, K., y Cynn, D. (2001). The work limitations questionnaire. *Med Care*, 72-85.

- Liden, R., y Graen, G. (2017). Generalizability of the Vertical Dyad Linkage Model of Leadership. *Academy of Management*, 23(3), 451-465.
- Lindblom, K., Linton, S., Fedeli, C., y Bryngelsson, I. (2006). Burnout in the working population: relations to psychosocial work factors. *Int J Behav Med*, 51- 59.
- Locke, J., y Aranda, L. (1984). *Ensayo sobre el entendimiento humano*. Madrid: Sarpe.
- Loli, A. E. (2006). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. *Revista de Investigación en Psicología*, 37-67.
- Loli, A., y Cuba, E. (2007). Autoestima y compromiso organizacional en trabajadores de una universidad pública de provincias. *Revista de investigación en psicología*, 10(1), 103-108.
- López, B., Osca, A., y Rodríguez, M. (2008). Estrés de Rol, implicación con el trabajo y burnout en soldados profesionales españoles. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 293-304.
- Ludeño, L., Martín, J., Rubio, S., y Jaen, M. (2008). Psicología y riesgos laborales emergentes, los riesgos psicosociales. *EduPsykhé*, 7, 111-129.
- Ludeño, L., Martín, J., Tobal, M., y Jaén, M. (2006). El cuestionario multidimensional DECORE: un instrumento para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *Ansiedad y Estrés*, 189-202.
- Mababu, R. (2012). El constructo de Trabajo Emocional y su relación con el Síndrome del Desgaste Profesional . *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 219-244.
- Maciel, R., Goncalves, R., Matos, T., Fontenelle, M., y Santos, J. (2015). Análise do trabalho portuário: transformacoes decorrentes da modernizacao dos portos. *Revista Psicologia Organizacoes e Trabalho*, 15(3), 309-321.
- Madero, S. (2009). Factores de atracción y retención del mercado laboral, para empleados potenciales. *Economía, Gestión y Desarrollo*, 7, 131-147.
- Mafini, C., y Dlodlo, N. (2014). The relationship between extrinsic motivation, job satisfaction and life satisfaction amongst employees in a public organization. *Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-13.

- Maguire, S., y Phillips, N. (2008). Citibankers' at Citigroup: a study of the loss of institutional trust after a merger. *Journal of Management Studies*, 45, 272-401.
- Marín, H., y Paredes, M. (2002). Estudio del Síndrome de Burnout o desgaste profesional en los profesores de la Universidad de los Andes. *Educere, Investigación*, 29-36. Recuperado el 16 de FEBRERO de 2019, de <https://www.redalyc.org/html/356/35601704/>
- Más, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el tercer milenio*, 8(15), 25-36.
- Maslow, A. (1991). *Motivation and Personality* (Third ed.). Madrid: Díaz Santos, S.A.
- Mathieu, J., y Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Boletín*, 108(2), 171-194.
- McEvile, B., Perrone, V., y Zaheer, A. (2003). Trust as an organizing principle. *Organization Science*, 14, 91-103.
- McEvily, B., Perrone, V., y Zaheer, A. (2003). Trust as an organizing principle. *Organization Science*, 14, 91-103.
- Mesa, F., y Kaempffer, A. (2004). 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas. *Revista médica de Chile*, 1100-1108.
- Meseguer, M. (2008). *El acoso psicológico en el trabajo (mobbing) y su relación con los factores psicossocial en una empresa hortofrutícola*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Meyer, J. P., y Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Teory Research, and Aplication (Advanced Topics in Organizational Behavior)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., y Gellatly, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology*, 75, 710-720.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., y Topolnytsky, L. (2002). Affective continuance and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.

- Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. (s.f.). *Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana - Servicios - Bienvenidos al Ecuador - Geografía*. Recuperado el 21 de 11 de 2017, de Bienvenidos al Ecuador - Geografía: <https://www.cancilleria.gob.ec/bienvenidos-geografia-del-ecuador/>
- Ministerio de Trabajo . (15 de noviembre de 2018). *En Cuenca socializamos derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/en-cuenca-socializamos-derechos-y-obligaciones-en-materia-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Ministerio de Transporte y Obras Públicas. (2019). *Estadísticas Portuarias y de Transporte Marítimo 2018*. Obtenido de Informe de cifras portuarias en Ecuador: https://www.obraspublicas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/07/Boletin-Estadistico-2018_MTOP.pdf
- Ministerio de Transporte y Obras Públicas Ecuador. (13 de Abril de 2016). Normas que regulan los Servicios Portuarios en el Ecuador. *Resolución 60, Registro Oficial 732*. Quito, Pichincha, Ecuador: MTOP.
- Miró, E., Solanes, A., Martínez, P., Sánchez, A., y Rodríguez, J. (2007). Relación entre Burnout, tensión laboral y características del sueño. *Revista Psicothema* , 388-394.
- Moncada, S., Llorens, C., Andres, R., Moreno, N., y Molinero, E. (2014). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).
- Mondolfo, R. (1959). *El pensamiento antiguo* (Cuarta ed.). Buenos Aires: Losada S.A.
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen en Trabajadores de un Contac Center*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Montoya, M. (2015). *Gestión de la Innovación: efectos del clima de innovación de las empresas en el desempeño y compromiso de los trabajadores*. Lima: Universidad Politécnica de Catalunya.
- Morales, A. (2002). El imaginario social de la participación y el modelo cooperativo como arquetipo empresarial tipo O. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperati*, 43-71.

- Moreno, B., y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Moreno, B., Galvez, M., Rodríguez, R., y Gorrosa, E. (2010). Emociones y Salud en el Trabajo: Análisis del constructo “trabajo emocional” y propuesta de evaluación. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 63-73.
- Moreno-Jimenez, B., Seminotti, R., Garrosa, R., Rodriguez Carvajal, R., y Morante, M. (2005). El burnout médico: la ansiedad y los procesos de afrontamiento como factores intervinientes. *Ansiedad y Estrés*, 11, 87-100.
- Morin, E., y Pakman, M. (1994). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa.
- Mowday, R., Steers, R., y Porter, L. (1979). The measurement of organization commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mowrer, O. (1939). A stimulus-response analysis of anxiety and its role as a reinforcing agent. *Psychological Review*, 46, 553-565.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2013). *La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Omar, A., y Urteaga, A. (2008). Valores Personales y Compromiso Organizacional. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 13(2), 353-372.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2010). *Lista de enfermedades profesionales de la OIT*. Ginebra: OIT.
- Organización Mundial de la Salud. (2007). *Salud de los trabajadores: Plan de acción mundial*. Ginebra: OMS.
- Osca, A., González, G., Bardera, P., y Peiró, J. (2003). Estrés de rol y su influencia sobre el bienestar psíquico y físico en soldados profesionales. *Psicothema*, 54-57.
- Osorio, L., Ramos, E., y Walteros, D. (2016). Valores Personales y Compromiso Organizacional: más que una simple relación. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la U.A.C.J.S.*, 7(2), 33-51.
- Palella, S., y Martins, F. (2003). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: Fedupel.

- Palencia Gutiérrez, E. M. (2006). *Individualismo, colectivismo y su relación con la autoestima colectiva de los docentes de enfermería con respecto a los valores educativos de la carrera*. Alicante: Universidad de Alicante.
- Parménides, y Heráclito. (1989). *Fragments*. Buenos Aires: Hispamérica.
- Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral*. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo.
- Parra, S., y Paravic, T. (2002). Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia. *Ciencia y Enfermería*, 8(2), 37-48.
- Pastor, N. (2016). *La Influencia del Tamaño de la Organización en los Factores de Riesgo Psicosocial y en la Percepción de la Salud de los Trabajadores en la PYME de la Comunidad de Valencia*. Elche, España: Universitas Miguel Hernandez.
- Pastorino, M. (2007). *Factores Psicosociales del trabajo y Síndrome de Burnout en trabajadores de la salud*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Pearlin, L., y Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of health and social behavior*, 19, 2-21.
- Peiró, J. (1999). El Modelo AMIGO: Marco contextualizador del desarrollo y la gestión de recursos humanos en las organizaciones. *Papeles del psicólogo*, 3-15.
- Peiró, J. (2000). Assessment of psychosocial risks and prevention strategies: the AMIGO model as the basis of the prevenlab/psicosocial methodology. *Psychology in Spain*, 4(1), 139-166.
- Peiró, J. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Univ. Psychol. Bogotá*, 3(2), 179-186.
- Peiró, J. M. (1991). *Psicología de la Organización (5ª ed.)*. Madrid: UNED.
- Peiró, J., y Salvador, A. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Eudema.
- Penley, L. E., y Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: a perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 45-59.
- Peña, M., Díaz, M., Chávez, A., y Sánchez, C. (2016). El Compromiso Organizacional como parte del Comportamiento de los Trabajadores de

- las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105.
- Pérez, C. (2010). El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? *Revista de los Estudios de Derecho y Ciencia Política de la UOC*, 24-33.
- Pérez, J., y Nogareda, C. (2012). *Factores Psicosociales: Metodología de Evaluación*. Madrid: INSHT.
- Pickup, L., Wilson, J., Norris, B., Mitchell, L., y Morrisroe, G. (2005). The integrated Workload Scale (IWS): A new selfreport tool to assess railway signaller workload. *Applied Ergonomics*, 36(6), 681-693.
- Portalanza, C., Grueso, M., y Duque, E. (2017). Propiedades de la Utrecht Work. Engagement Scale (UWES-S 9) análisis exploratorio con estudiantes en Ecuador. *INNOVAR*, 27(64), 145-155.
- Powell, D. M., y Meyer, J. P. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 157-177.
- Quiceno, J., y Vinaccia, S. (2007). Burnout síndrome de quemarse en el trabajo (SQT). *Acta Colombiana de Psicología*, 117-125.
- Quiñones, V. (2015). *Autonomía en un equipo de trabajo como estrategia corporativa para la obtención de objetivos en una organización*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Quiñonez, O. (2014). *Riesgos Psicosociales en el trabajo en Fisioterapeutas de Centros Sanitarios Públicos*. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela.
- Raffo, E., Raez, L., y Cachay, O. (2013). Riesgos psicosociales. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial UNMSM*, 16(2), 70-79.
- Raija, K., Mostafa, A., y Cooper, C. (2012). *Factores Psicosociales en el Trabajo y su Relación con la Salud*. Ginebra: OMS.
- Ramírez, N., Paravic, T., y Valenzuela, S. (2013). Riesgo de los turnos nocturnos en la salud integral del profesional de enfermería. *Index de Enfermería*, S/N. Recuperado el 8 de ABRIL de 2019, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962013000200008
- Rego, A., Leite, R., Carvalho, T., Freire, C., y Vieira, A. (2004). Organizational commitment: Toward a different understanding of the ways people feel

- attached to the organizations. *Management Research: Journal of Iberoamerican Academy of Management*, 2(3), 201-218.
- Ribeiro, J. A., y Bastos, A. B. (2010). Comprometimento e justiça organizacional: um estudo de suas relações com recompensas assimétricas. *Psicologia: ciência e profissão*, 30(1), 4-21.
- Rick, J., Briner, R. B., Daniels, K., Perryman, S., y Guppy, A. (2001). *A critical review of psychosocial hazard measures*. United Kingdom: HSE - Health and Safety Executive.
- Ríos, M., Telléz, M., y Ferrer, J. (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Contaduría y administración*, 103-125.
- Rivas, M. M. (2016). *Factores psicosociales de riesgo en el entorno académico. La carrera de arquitectura en la Universidad Politécnica de Madrid*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hill.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2000). *Administración*. México: Pearson Education.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2005). *Administración* (Octava ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., Decenzo, D., y Coulter, M. (2013). *Fundamentos de Administración*. México: Pearson Education.
- Rodriguez, E. V., Franco, T. C., y Santos, M. J. (2006). Nature and antecedents of organizational commitment: Considerations for human resources management. *Portuguese Journal of Management Studies*, XI(2), 75-95.
- Rodríguez, R., Roque, Y., y Molerio, O. (2002). Estrés Laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. *Revista Internacional de Psicología*, 3(1), 1-19.
- Rojas M., y Rodriguez, J. (2010). Factores de riesgo psicosociales en el profesorado de Enfermería Geriátrica de universidades españolas (1era parte). *Gerokomas*, 21, 158-166.
- Rolo, G., Díaz, E., y Hernández, E. (2009). Desarrollo de una Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(1), 29-37.

- Roman, P., y Price, H. (1970). The developrment of deviant drinking behavior: occupational risk factors. *Archrves of environmental health*, 424-435.
- Romero, A., y González, J. (1999). La dirección participativa: mitos y realidades. . *Sociedad y Utopía Revista de Ciencias Sociales*, 31-50.
- Rubio, S., Luceño, L., Martín, J., y Jaén, M. (2007). Modelos y procedimientos de evaluación de la carga mental de trabajo. *Edupsykhé*, 6(1), 85-108.
- Rugulies, R., Bultmann, U., Aust, B., y Burr, H. (2006). Psychosocial work environment and incidence of severe depressive symptoms: prospective findings from a 5-year follow-up of the Danish work environment cohort study. *American Journal of Epidemiology*, 163(10), 877-887.
- Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de Investigación Educativa*. Venezuela: Fedupel.
- Saavedra, W., y Campos, C. (2016). Riesgos Psicosociales: Nuevos escenarios de organización del trabajo y su efecto en la salud de los trabajadores de una empresa chilena del área portuaria. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 16(2), 193-206.
- Sáenz, L. C. (2015). *Factores de riesgo psicosocial, satisfacción laboral y salud: Estudio en una muestra de trabajadores del sector de la construcción*. Huelva, España: Universidad de Huelva.
- Saksvik, I., Saksvik, P., y Nordvik, H. (2004). The role of personality in the perception of stress related to work. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 612-619.
- Salanova, M., y Llorens. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 59-67.
- San Martín, S. (2013). La confianza, la satisfacción, las normas relacionales, el oportunismo y la dependencia como antecedentes del compromiso organizacional del trabajador. *Contaduría y Administración*, 58(2), 11-38.
- Saranson , I., Saranson, B., Hacker, T., y Bashman, R. (1985). Concomitants of social support: Social skills, physical attractiveness and gender. *Journal of Personality and Social Psychology*, 469-480.
- Schoorman, F., Mayer, F., y Davis, J. (2007). An integrative model of organizatinal trust: past, present and future. *Academy of Management Review*, 32, 344-354.

- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2017). *Plan de Ordenamiento del Espacio Marino Costero - POEMC*. Ecuador: SENPLADES.
- Shemueli, R., Peralta, V., Paiva, A., y Aguirre, H. (2012). Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. *Rev. Venezolana de Gerencia*, 271-290.
- Sherbourne, C., y Stewart, A. (1991). The MOS Social Support Survey. *Soc Sci Med.*, 705-714.
- Shultz, K. S., Wang, M., Crimmins, E. M., y Fisher, G. G. (2010). Age differences in the demand-control model of work stress an examination of data from 15 european countries. *Journal of Applied Gerontology*, 29(1), 21-47.
- Shumaker, S., y Brownell, A. (1984). Toward a theory of social support: Closing conceptual gaps. *Journal of Social Issues*, 11-36.
- Siegrist, J., Dittmann, K., y Weidemann, H. (1982). The role of psychosocial risks in patients with early myocardial infarction. *Act Nerv Super (Praba)*, 24(1), 14-24.
- Siegrist, J., Starke, S., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., y Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58(8), 1483-1499.
- Siegrist, J., Wege, N., Puhlhofer, F., y Wahrendorf, M. (2009). A short generic measure of work stress in the era of globalization: effort-reward imbalance. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82(8), 1005-1013.
- Sierra Bravo, R. (2001). *Técnicas de Investigación Social. Teoría y Ejercicios*. Madrid: Paraninfo S.A.
- Sierra, J., Ortega, V., y Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos. *Mal-Estar e Subjetividade / Fortaleza*, 3(1), 10-59.
- Silva, A. A., De Souza, J. M., Borges, F. N., y Fischer, F. M. (2010). Healthrelated quality of life and working conditions among nursing providers. *Revista de Saude Pública*, 44, 718-725.
- Somers, M. (1995). Organizatinal commitment, turnover and abseteeism: an examination of direct and indirect effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 49-58.
- Sonnentag, S., y Geurts, S. (2009). Methodological issues in recovery research. *Research in Occupational Stress and Well-being*, 1–36.

- Stansfeld, S., y Marmot, M. (2002). *Stress and the heart. Psychosocial pathways to coronary heart disease*. Londres: BMJ Books.
- Stansfeld, S., Bosman, H., Hemingway, H., y Marmot, M. (1998). Psychosocial work characteristics and social support as predictors of SF-36 health functioning: The Whitehall II Study. *Psychosomatic Medicine*, 60(3), 247-255.
- Stansfeld, S., Fuhrer, R., Shipley, M., y Marmot, M. (1999). Work characteristics predict psychiatric disorder: Prospective result from the Whitehall II study. *Occupational and Environmental Medicine*, 56(5), 302-307.
- Steers, R. (March de 1997). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Suescún, J., Socarras, X., Hernández, K., y Rhenals, M. (2014). estrés laboral, factores de riesgo psicosociales extralaborales e intralaborales en una empresa prestadora de servicios en salud ocupacional de la ciudad de Santa Marta. *Psicoespacios*, 52-81.
- Superintendencia de Control del Poder del Mercado. (17 de Abril de 2019). *Estudio de Mercado "Puertos y tarifas portuarias"*. Obtenido de Puertos y tarifas portuarias - Superintendencia de Control del poder del mercado: https://www.scpm.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2019/04/SCPM_INAC_DNITEE_2019_016_I-PUERTOS-Y-TARIFAS-PORTUARIAS-VP-17ABR19.pdf
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.
- Tan, H., y Tim, A. (2009). Trust in coworker and trust in organizations. *The Journal of Psychology*, 143(1), 45-66.
- Taylor, A., y Barroso, M. (1961). *El pensamiento de Sócrates*. España: Breviarios.
- Tejada, J., y Arias, F. (2005). Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 10(2), 295-309.
- Thoits, P. (1982). Conceptual, methodological and theoretical problems in studying social support as a buffer against life stress. *J Health Social Behav.*, 145-159.
- Totterdell, P., Wood, S., y Wall, T. (2010). An intra-individual test of the demands-control model: A weekly diary study of psychological strain in portfolio workers. *Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 63-84.

- Tsutsumi, A., Kayaba, K., Theorell, T., y Siegrist, J. (2001). Association between job stress and depression among Japanese employees threatened by job loss in comparison between two complementary job stress models. *Scandinavian Journal of Work and Environment Health*, 146-153.
- Tucker, J. S., Sinclair, R. R., Mohr, C. D., Adler, A. B., Thomas, J. L., y Salvi, A. D. (2008). A temporal investigation of the direct, interactive, and reverse relations between demand and control and affective strain. *Work and Stress*, 22(2), 81-95.
- Vaccaro, I. G., Jansen, J. J., Van Den Bosh, F. A., y Volverda, H. W. (2012). Management innovation and leadership: The moderating role of organizational size". *Journal of Management Studies*, 28-51.
- Vanderberghe, C. (1996). Assessing Organizational Commitment in a Belgian Context: Evidence for the Three-dimensional. *Applied psychology: an international review*, 45, 371-386.
- Vega, R. T., y Garrido, M. E. (1998). *Psicología de las organizaciones: Proceso de socialización y compromiso con la empresa*. Salamanca: Amarú.
- Vergara, M. (2007). Compensación flexible: ¡La eficiencia de un sistema a coste "0 " para la empresa! *Capital Humano*, 80-85.
- Vidal, M., Cordón , E., y De la Torre, J. (2015). Impacto de los Modelos de Compensación Flexible en la atracción y retención del talento. *Universia Business Review*, 14-37.
- Vieco Gómez, G., y Abello Llanos, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354 - 385.
- Vieco, G., y Mazuera, M. (2004). *Violencia en el trabajo en Colombia*. Medellín: LVieco Editors.
- Villanueva, V. (1981). *La angustia vital del puertorriqueño en la obra de rene marques*. . Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Vinaccia, S., y Alvaran, L. (2004). El síndrome de Burnout en una muestra de auxiliares de enfermería: un estudio exploratorio. . *Universitas Psychologica*, 35-45.
- Wahlström, J., Lindegard, A., Ahlborg Jr., G., Ekman, A., y Hagberg, M. (2003). Perceived muscular tension, emotional stress, psychological demands and physical load during VDU work. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 76(8), 584-590.

- Wang, J. L., Schmitz, N., Dewa, C., y Stansfeld, S. (2009). Changes in perceived job strain and the risk of major depression: results from a population-based longitudinal study. *American Journal of Epidemiology*, 169(9), 1085-1091.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 21.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: a normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418-428.
- Wilson, G., y Eggemeier, F. (2001). Mental Workload Measurement. En W. Karwowski , *International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors* (pág. 1950). London and New York: Taylor and Francis.
- Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- Yamashita, M., y Arakida, M. (2006). Concept analysis of Presenteeism and its possible applications in Japanese occupational health. *Sangyo Eiseigaku Zasshi*, 201-213.
- Yang, X., Ge, C., Hu, B., Chi, T., y Wang, L. (2009). Relationship between quality of life and occupational stress among teachers. *Public Health*, 123(11), 750-755.
- Zambrano, G. (2006). Estresores en las unidades de cuidado intensivo. *Aquichan*, 6(1), 156-169.
- Zamora, G. (2009). Compromiso organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(3), 445-460.
- Zurita, A., Ramírez del Castillo, M. T., Quesada, J., Quesada, M., Ruiz , B., y Manzano, J. (2014). Compromiso organizacional y Satisfacción Laboral en una muestra de trabajadores de los Juzgados de Granada. *Reidocrea*, 3, 17-25.

ANEXO 1

Descripción de las Variables Intervinientes

DATOS DESCRIPTIVOS

FAVOR MARCAR CON UNA "X" O PINTAR EL RECUADRO QUE SE AJUSTA A TU PERFIL

a.- ¿Qué edad tienes?	
1 16 - 24 años	<input type="checkbox"/>
2 25 - 34 años	<input type="checkbox"/>
3 35 - 44 años	<input type="checkbox"/>
4 45 - 54 años	<input type="checkbox"/>
5 55 - 64 años	<input type="checkbox"/>
6 65 o mas años	<input type="checkbox"/>
b.- Sexo	
1 Hombre	<input type="checkbox"/>
2 Mujer	<input type="checkbox"/>
c.- Área de Trabajo	
1 Administrativa	<input type="checkbox"/>
2 Técnica	<input type="checkbox"/>
3 Operativa / Servicio	<input type="checkbox"/>
d.- Situación Laboral	
1 Nombramiento	<input type="checkbox"/>
2 Contrato	<input type="checkbox"/>
e.- Antigüedad Institucional	
1 1 - 5 años	<input type="checkbox"/>
2 6 - 10 años	<input type="checkbox"/>
3 11 o mas años	<input type="checkbox"/>
f.- Antigüedad en el Puesto	
1 1 - 5 años	<input type="checkbox"/>
2 6 - 10 años	<input type="checkbox"/>
3 11 o mas años	<input type="checkbox"/>
g.- Su escala salarial	
1 Menos de \$500,00	<input type="checkbox"/>
2 \$500,00 - \$1500,00	<input type="checkbox"/>
3 \$1501,00 - \$2500,00	<input type="checkbox"/>
4 \$2501,00 o más	<input type="checkbox"/>

ANEXO 2

Herramienta de Medición de Compromiso Organizacional

Compromiso Organizacional (Meyer, Allen & Smith, 1993)

Instrucciones:

A continuación se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan.

Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de seis puntos es la siguiente:

CUESTIONARIO DE COMPROMISO POR COMPONENTES MEYER Y ALLEN

1	2	3	4	5	6
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Levemente en Desacuerdo	Levemente de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

ITEMES		1	2	3	4	5	6
1.	Si yo no hubiese invertido tanto de mí mismo (a) en esta organización, yo consideraría colaborar en otra parte.	1	2	3	4	5	6
2.	Aunque resultara ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	1	2	3	4	5	6
3.	Si deseara renunciar a la organización en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.	1	2	3	4	5	6
4.	Permanecer en mi organización actualmente, es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	1	2	3	4	5	6
5.	Si renunciara a esta organización, pienso que tendría muy pocas alternativas.	1	2	3	4	5	6
6.	Sería muy feliz si colaborara el resto de mi vida en esta organización.	1	2	3	4	5	6
7.	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	1	2	3	4	5	6
8.	Esta organización merece mi lealtad.	1	2	3	4	5	6
9.	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	1	2	3	4	5	6
10.	Yo no siento ninguna obligación de permanecer con mi coordinador actual.	1	2	3	4	5	6
11.	Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.	1	2	3	4	5	6
12.	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.	1	2	3	4	5	6
13.	Le debo muchísimo a mi organización.	1	2	3	4	5	6
14.	No me siento como parte de la familia en mi organización.	1	2	3	4	5	6
15.	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	1	2	3	4	5	6
16.	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	1	2	3	4	5	6
17.	Sería muy difícil para mí en este momento dejar a mi organización, incluso si lo deseara.	1	2	3	4	5	6
18.	No me siento emocionalmente vinculado con esta organización.	1	2	3	4	5	6

VARIABLE	DIMENSIONES	N°	ITEMS
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso Afectivo	6	Sería muy feliz si colaborara el resto de mi vida en esta organización.
		9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.
		12	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.
		14	No me siento como parte de la familia en mi organización.
		15	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.
		18	No me siento emocionalmente vinculado con esta organización.
	Compromiso Continuo	1	Si yo no hubiese invertido tanto de mí mismo (a) en esta organización, yo consideraría colaborar en otra parte.
		3	Si deseara renunciar a la organización en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.
		4	Permanecer en mi organización actualmente, es un asunto tanto de necesidad como de deseo.
		5	Si renunciara a esta organización, pienso que tendría muy pocas alternativas.
		16	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.
		17	Sería muy difícil para mí en este momento dejar a mi organización, incluso si lo deseara.
	Compromiso Normativo	2	Aunque resultara ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.
		7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.
		8	Esta organización merece mi lealtad.
		10	Yo no siento ninguna obligación de permanecer con mi coordinador actual.
		11	Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.
		13	Le debo muchísimo a mi organización.

ANEXO 3

Herramienta de medición de Riesgos Psicosociales

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo.

El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.

Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas.

Tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

1. ¿Trabajas los sábados?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

5. ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de tareas a lo largo de tu jornada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que tienes que realizar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo que realizas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La resolución de situaciones anómalas o incidencias que ocurren en tu trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de los turnos rotativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> No trabajo en turnos rotativos				

11. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:

	Puedo decidir	Se me consulta	Sólo recibo información	Ninguna participación
	1	2	3	4
Introducción de cambios en los equipos y materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Introducción de cambios en la manera de trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambios en la dirección o entre tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contratación o incorporación de nuevos empleados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elaboración de las normas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?

	no interviene	insuficiente	adecuada	excesiva
	1	2	3	4
El método para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La planificación del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El ritmo de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo realizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?

	no hay información	insuficiente	es adecuada
	1	2	3
Las posibilidades de formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las posibilidades de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los requisitos para ocupar plazas de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La situación de la empresa en el mercado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?

	muy clara	clara	poco clara	nada clara
	1	2	3	4
Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El tiempo asignado para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

15. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no hay otras personas
	1	2	3	4	5
Tus jefes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras personas que trabajan en la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

buenas	<input type="checkbox"/>	1
regulares	<input type="checkbox"/>	2
malas	<input type="checkbox"/>	3
no tengo compañeros	<input type="checkbox"/>	4

18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:

	raras veces	con frecuencia	constante mente	no existen
	1	2	3	4
Los conflictos interpersonales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia física	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de acoso sexual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:

- | | | |
|--|--------------------------|---|
| deja que sean los implicados quienes solucionen el tema | <input type="checkbox"/> | 1 |
| pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema | <input type="checkbox"/> | 2 |
| tiene establecido un procedimiento formal de actuación | <input type="checkbox"/> | 3 |
| no lo sé | <input type="checkbox"/> | 4 |

20. En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría.....)

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

21. ¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea)

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

- | | | |
|----------|--------------------------|---|
| muy alta | <input type="checkbox"/> | 1 |
| alta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| media | <input type="checkbox"/> | 3 |
| baja | <input type="checkbox"/> | 4 |
| muy baja | <input type="checkbox"/> | 5 |

23. El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado:

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

24. La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

excesiva
elevada
adecuada
escasa
muy escasa

	1
	2
	3
	4
	5

27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

29. ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

30. En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular o imprevisible?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

33. En qué medida tu trabajo requiere:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Aprender cosas o métodos nuevos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptarse a nuevas situaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tomar iniciativas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tener buena memoria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser creativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34. En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores jerárquicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?

siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
a menudo	<input type="checkbox"/>	2
a veces	<input type="checkbox"/>	3
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
a menudo	<input type="checkbox"/>	2
a veces	<input type="checkbox"/>	3
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

37. El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?:

no	<input type="checkbox"/>	1
a veces	<input type="checkbox"/>	2
bastante	<input type="checkbox"/>	3
mucho	<input type="checkbox"/>	4



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

38. En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

- | | | |
|----------|--------------------------|---|
| mucho | <input type="checkbox"/> | 1 |
| bastante | <input type="checkbox"/> | 2 |
| poco | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nada | <input type="checkbox"/> | 4 |

39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

- | | | |
|----------------------|--------------------------|---|
| no es muy importante | <input type="checkbox"/> | 1 |
| es importante | <input type="checkbox"/> | 2 |
| es muy importante | <input type="checkbox"/> | 3 |
| no lo sé | <input type="checkbox"/> | 4 |

40. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...?

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tu familia y tus amistades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera,...)?

- | | | |
|---|--------------------------|---|
| adecuadamente | <input type="checkbox"/> | 1 |
| regular | <input type="checkbox"/> | 2 |
| insuficientemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| no existe posibilidad de desarrollo profesional | <input type="checkbox"/> | 4 |

42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------|---|
| muy adecuada | <input type="checkbox"/> | 1 |
| suficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| insuficiente en algunos casos | <input type="checkbox"/> | 3 |
| totalmente insuficiente | <input type="checkbox"/> | 4 |

43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------|---|
| muy adecuada | <input type="checkbox"/> | 1 |
| suficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| insuficiente en algunos casos | <input type="checkbox"/> | 3 |
| totalmente insuficiente | <input type="checkbox"/> | 4 |

44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo ¿estás satisfecho con el salario que recibes?

- | | | |
|------------------|--------------------------|---|
| muy satisfecho | <input type="checkbox"/> | 1 |
| satisfecho | <input type="checkbox"/> | 2 |
| insatisfecho | <input type="checkbox"/> | 3 |
| muy insatisfecho | <input type="checkbox"/> | 4 |

ANEXO 4

Tabla tabulaciones Compromiso Organizacional

#	Nro. Enct.	Cód.	DATOS DESCRIPTIVOS								COMPROMISO ORGANIZACIONAL																							
			E D A D	S E X O	A R. T R A B.	S I. T. L A B.	A N T I N S T	A N T P U E S T O	S U E L D O	continuo							normativo							afectivo							L TOTAL			
										1	3	4	5	16	17	TT	2	7	8	10	11	13	TT	6	9	12	14	15	18	TT				
1	1	P1	4	1	2	2	2	2	2	6	2	6	3	5	2	24	6	1	6	6	2	5	26	1	6	5	5	5	5	27	77			
2	2	P1	4	1	2	1	2	1	2	6	3	3	3	3	3	21	2	3	6	1	3	2	17	4	5	5	6	5	5	30	68			
3	3	P1	2	0	1	2	1	1	2	1	5	6	5	2	2	21	6	1	6	1	1	2	17	5	6	2	5	5	5	28	66			
4	4	P1	2	1	3	2	1	1	2	5	4	5	1	2	3	20	6	6	5	4	5	3	29	2	2	4	3	4	5	20	69			
5	5	P1	3	1	2	1	3	3	3	1	2	2	2	2	3	12	3	6	6	5	6	6	32	4	6	6	6	5	6	33	77			
6	6	P1	2	0	1	2	2	1	2	5	3	3	1	3	3	18	5	1	6	4	2	6	24	3	5	6	6	6	6	32	74			
7	7	P1	3	0	1	2	1	1	2	2	6	6	4	5	5	28	5	4	5	4	2	5	25	5	5	4	5	5	5	29	82			
8	8	P1	2	1	1	1	1	1	2	3	4	5	5	5	5	27	6	5	5	2	3	4	25	4	5	4	5	4	4	26	78			
9	9	P1	3	0	1	1	3	1	2	5	6	6	3	5	5	30	1	3	6	5	5	6	26	6	2	6	5	5	5	29	85			
10	10	P1	2	1	1	2	1	1	2	2	4	4	3	4	3	20	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	3	5	5	27	76			
11	11	P1	3	1	2	1	2	1	2	3	5	5	2	2	2	19	5	3	5	2	2	5	22	4	5	5	5	2	2	23	64			
12	12	P1	5	1	3	1	3	3	3	1	6	6	6	5	5	29	5	5	5	3	4	5	27	5	4	4	2	2	6	23	79			
13	13	P1	4	1	3	2	2	2	2	4	6	6	3	4	6	29	2	6	6	3	4	6	27	6	6	6	1	3	5	27	83			
14	14	P1	5	1	2	1	1	1	2	4	5	5	4	3	5	26	5	5	5	5	3	5	28	4	5	5	5	5	5	29	83			
15	15	P1	3	0	1	1	3	3	2	4	5	6	4	2	2	23	5	4	6	5	3	5	28	5	6	5	5	5	5	31	82			
16	16	P1	3	1	1	1	1	1	2	5	4	5	3	2	5	24	5	5	6	5	3	5	29	5	5	6	5	5	5	31	84			
17	17	P1	1	1	3	1	1	1	1	5	5	5	2	2	5	24	6	2	5	5	2	4	24	4	5	5	5	5	5	29	77			
18	18	P1	3	1	2	1	3	3	3	6	5	5	3	4	4	27	1	5	6	5	1	6	24	5	6	5	1	6	6	29	80			
19	19	P1	1	1	3	1	1	1	1	2	5	4	2	6	5	24	2	5	5	5	2	6	25	6	5	5	1	1	1	19	68			
20	20	P1	2	1	2	2	1	1	2	2	5	5	4	4	5	25	5	4	5	2	4	5	25	6	3	4	5	4	4	26	76			
21	21	P1	3	1	2	1	1	1	2	3	3	3	3	1	3	16	4	1	6	3	2	4	20	2	5	5	5	4	4	25	61			
22	22	P1	3	1	3	2	1	1	1	4	5	5	4	4	5	27	5	6	6	1	5	5	28	6	5	6	3	2	1	23	78			
23	23	P1	1	0	1	1	1	1	2	5	2	5	2	2	2	18	2	2	5	5	4	5	23	1	3	3	5	5	5	22	63			
24	24	P1	2	1	1	2	1	1	2	5	6	3	6	4	1	25	3	1	4	5	4	5	22	4	4	4	6	6	5	29	76			
25	25	P1	3	1	1	1	2	2	2	3	4	4	1	2	3	17	4	3	4	4	4	4	23	3	5	5	4	4	5	26	66			
26	26	P1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	4	5	16	5	4	5	3	4	5	26	4	4	4	5	6	5	28	70			
27	27	P1	2	1	3	1	2	2	2	5	6	5	1	1	6	24	6	4	6	6	4	6	32	6	5	5	6	6	6	34	90			
28	28	P1	1	0	1	1	1	1	2	4	5	6	3	3	3	24	2	3	6	4	3	4	22	5	4	4	6	5	6	30	76			
29	29	P1	1	1	1	2	1	1	1	4	6	4	6	6	2	28	5	2	6	4	4	3	24	2	4	6	5	5	4	26	78			
30	30	P1	2	1	2	1	2	2	2	5	3	3	3	2	5	21	4	3	5	5	3	5	25	4	5	5	5	5	5	29	75			
31	31	P1	3	1	3	1	1	1	2	6	2	6	2	1	1	18	1	3	6	5	2	3	20	4	4	4	6	3	6	27	65			
32	32	P1	2	1	3	2	1	1	1	4	1	1	1	1	2	10	3	4	4	4	4	3	22	3	1	3	4	4	3	18	50			
33	33	P1	4	1	2	2	2	1	2	6	2	6	6	1	5	26	2	5	6	6	5	5	29	6	6	6	6	6	6	36	91			
34	34	P1	2	1	1	1	1	1	2	2	5	5	4	4	5	25	5	4	5	3	4	3	24	4	4	4	2	4	3	21	70			
35	35	P1	3	1	2	1	1	2	1	3	6	5	3	4	3	24	5	4	6	5	4	5	29	4	5	5	5	5	5	29	82			
36	36	P1	2	1	3	1	1	1	2	6	6	4	1	6	6	29	1	1	6	3	1	3	15	4	2	4	3	3	3	19	63			
37	37	P1	2	1	2	2	1	1	2	2	4	5	4	5	4	24	5	2	6	5	4	5	27	4	5	5	5	5	5	29	80			

38	38	P1	5	1	3	2	1	1	1	5	6	6	3	2	6	28	6	6	6	6	1	6	31	6	6	6	6	6	6	36	95
39	39	P1	2	0	2	2	2	2	2	4	6	5	6	5	6	32	6	1	6	2	5	5	25	5	5	5	6	2	2	25	82
40	40	P1	3	1	2	1	2	1	2	3	4	4	4	3	5	23	1	4	6	6	4	5	26	4	5	5	4	3	2	23	72
41	41	P1	5	1	3	2	3	3	1	3	2	6	6	6	5	28	5	1	6	4	5	6	27	6	6	6	3	2	2	25	80
42	42	P1	2	1	1	2	1	1	1	2	6	3	4	2	5	22	6	6	6	5	2	5	30	6	5	5	5	5	5	31	83
43	43	P1	3	1	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	14	5	2	6	5	5	5	28	5	3	4	1	5	5	23	65
44	44	P1	4	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4	6	3	22	5	3	6	4	4	6	28	6	4	6	2	4	4	26	76
45	45	P1	3	0	1	1	3	2	2	1	3	2	5	5	6	22	4	1	6	6	1	6	24	3	5	6	6	5	6	31	77
46	46	P1	2	1	3	2	1	1	2	6	4	5	2	4	5	26	3	1	6	6	2	5	23	5	5	6	6	6	6	34	83
47	47	P1	3	1	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	1	7	1	1	5	2	5	5	19	1	5	5	5	5	2	23	49
48	48	P1	4	1	1	2	2	2	2	4	3	5	5	4	6	27	6	5	6	5	6	6	34	6	4	6	1	3	3	23	84
49	49	P1	3	1	3	2	2	2	2	5	6	6	2	3	5	27	6	5	5	6	5	6	33	6	5	6	6	5	5	33	93
50	50	P1	3	0	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	13	4	2	2	5	2	5	20	2	5	5	6	6	5	29	62
51	51	P1	2	1	3	1	1	1	3	5	5	6	4	5	6	31	2	5	6	3	5	5	26	4	5	5	3	4	3	24	81
52	52	P1	3	1	1	1	3	2	3	1	4	4	2	4	3	18	5	4	6	2	2	5	24	2	5	5	3	2	2	19	61
53	53	P1	3	1	2	2	1	1	2	3	6	5	6	5	5	30	5	5	6	4	4	4	28	4	5	4	2	3	3	21	79
54	54	P1	2	0	1	1	1	1	2	1	4	3	2	4	2	16	1	2	5	2	3	4	17	5	4	5	4	5	5	28	61
55	55	P1	3	0	1	1	1	1	2	6	6	2	3	2	2	21	1	5	6	5	2	5	24	6	5	6	5	5	5	32	77
56	56	P1	3	1	1	1	3	1	2	2	1	6	4	3	6	22	1	6	6	2	5	6	26	5	6	5	6	6	6	34	82
57	57	P1	4	0	1	1	3	3	3	4	2	3	1	2	3	15	6	1	6	6	2	6	27	5	6	6	5	6	6	34	76
58	58	P1	3	1	1	1	1	1	2	4	4	4	4	5	5	26	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	85
59	59	P1	2	0	1	1	2	2	2	5	6	3	4	5	4	27	5	3	5	2	2	4	21	3	4	4	5	4	4	24	72
60	60	P1	1	0	1	1	2	1	2	3	4	4	1	4	4	20	4	4	3	4	3	3	21	1	4	3	4	4	3	19	60
61	61	P1	2	1	3	2	1	1	2	3	6	4	2	4	5	24	4	2	6	5	4	6	27	2	4	5	5	4	4	24	75
62	62	P1	3	1	3	2	1	1	1	3	6	6	6	6	5	32	6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	6	6	36	104
63	63	P1	2	1	1	1	2	2	1	4	6	4	1	4	4	23	3	1	6	5	2	2	19	4	2	2	3	3	4	18	60
64	64	P1	2	0	1	1	1	1	2	5	2	6	6	6	5	30	1	4	5	5	4	4	23	6	5	4	3	3	3	24	77
65	65	P1	3	1	1	2	1	1	2	3	3	4	1	1	1	13	6	1	6	1	6	6	26	6	6	6	6	6	6	36	75
66	66	P1	3	0	1	1	3	2	2	4	5	5	2	3	5	24	6	4	6	6	5	6	33	4	5	5	6	6	6	32	89
67	67	P1	4	1	1	1	3	3	4	2	4	5	5	5	6	27	4	3	6	2	4	5	24	4	5	5	2	5	5	26	77
68	68	P1	3	0	1	1	3	1	2	3	5	5	5	1	6	25	5	5	6	6	6	6	34	5	6	6	6	1	6	30	89
69	69	P1	3	1	1	1	2	2	2	4	5	6	2	4	5	26	3	2	6	6	4	5	26	4	6	5	1	6	6	28	80
70	70	P1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	6	6	16	1	1	6	6	1	6	21	1	6	6	3	1	6	23	60
71	71	P1	1	1	3	1	2	2	3	4	5	1	2	2	5	19	1	2	6	6	2	4	21	2	5	5	6	5	5	28	68
72	72	P1	4	1	2	1	2	2	2	6	6	3	3	3	4	25	2	3	6	3	4	5	23	3	5	5	4	6	6	29	77
73	73	P1	1	1	1	1	1	1	2	5	3	5	3	5	5	26	1	2	3	5	3	3	17	4	5	4	3	4	4	24	67
74	74	P1	4	2	2	1	3	3	2	6	5	6	1	3	5	26	2	2	2	5	5	5	21	5	5	5	5	5	5	30	77
75	75	P1	4	2	1	1	1	1	3	5	5	5	2	2	5	24	5	5	5	5	4	5	29	4	5	5	4	2	5	25	78
76	76	P1	2	2	1	2	1	1	2	6	5	5	5	5	2	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	88
77	77	P1	4	1	1	1	3	1	2	6	5	1	6	1	2	21	2	2	2	6	5	1	18	6	6	6	6	5	6	35	74
78	78	P1	1	2	2	1	1	2		5	6	5	4	3	5	28	6	6	6	5	5	5	33	6	6	5	5	5	5	32	93
79	79	P1	5	1	2	2	1	1	3	5	2	3	2	2	5	19	6	6	6	6	3	5	32	3	6	6	5	5	6	31	82
80	80	P1	5	2	2	1	3	3	2	2	6	6	5	2	6	27	5	5	5	2	5	6	28	6	6	6	5	2	5	30	85
81	81	P1	5	1	3	1	3	3	2	2	2	4	4	5	6	23	6	6	6	5	2	6	31	6	6	6	5	5	5	33	87

82	82	P1	4	2	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	2	10	5	5	5	5	5	1	26	1	6	6	2	6	6	27	63
83	83	P1	2	1	2	2	1	1	2	5	6	5	2	2	5	25	2	2	2	5	5	5	21	2	6	5	5	5	5	28	74
84	84	P1	5	1	2	1	3	3	2	3	4	5	3	2	5	22	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	5	5	30	80
85	85	P1	4	2	2	1	3	3	2	5	5	5	2	2	5	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	6	5	5	5	31	85
86	86	P1	5	2	3	1	2	2	2	1	6	5	2	5	2	21	3	3	3	6	1	5	21	5	5	6	2	3	6	27	69
87	87	P1	3	1	1	1	1	1	3	4	1	5	2	6	5	23	6	6	6	5	5	5	33	2	5	5	5	5	5	27	83
88	88	P1	4	2	1	1	3	1	2	5	3	2	3	4	6	23	5	5	5	5	2	6	28	6	6	6	5	6	6	35	86
89	89	P1	5	1	2	1	3	3	2	1	6	6	5	4	5	27	5	5	5	2	3	6	26	1	4	5	3	2	3	18	7
90	90	P1	4	2	1	1	3	1	2	1	1	5	1	6	2	16	2	2	2	6	1	6	19	5	5	6	1	6	6	29	64
91	1	P2	4	1	3	2	1	1	1	4	3	4	3	3	5	22	3	3	5	5	3	5	24	4	4	4	4	4	4	24	70
92	2	P2	3	2	2	2	1	1	1	2	4	5	4	3	5	23	5	5	5	4	4	5	28	4	5	5	5	6	6	31	82
93	3	P2	1	2	2	2	1	1	2	1	6	6	6	4	6	29	6	6	6	1	6	5	30	6	6	6	4	4	1	27	86
94	4	P2	1	2	2	2	1	1	2	1	6	6	6	4	6	29	6	6	6	2	6	6	32	6	6	6	4	4	1	27	88
95	5	P2	2	1	3	2	1	1	1	5	5	6	4	5	5	30	2	6	6	1	6	6	27	6	6	6	3	5	4	30	87
96	6	P2	2	2	2	2	1	1	2	2	5	6	5	6	4	28	1	3	6	3	5	6	24	6	6	5	5	5	2	29	81
97	7	P2	2	2	2	2	1	1	2	2	5	6	4	6	4	27	4	3	6	3	5	5	26	6	6	5	5	5	4	31	84
98	8	P2	3	2	2	2	1	1	1	2	5	6	5	6	4	28	4	3	6	3	5	6	27	6	6	5	5	5	2	29	84
99	9	P2	2	1	2	2	1	1	2	2	5	5	5	5	5	27	5	5	5	2	5	5	27	5	5	5	5	2	3	25	79
100	10	P2	2	1	3	2	1	1	1	3	5	6	2	2	5	23	5	5	6	6	6	5	33	6	6	6	6	6	6	36	92
101	11	P2	3	2	3	2	1	1	1	5	5	5	2	4	5	26	5	4	6	5	2	4	26	6	4	5	5	6	6	32	84
102	12	P2	4	1	3	2	1	1	2	2	5	5	4	4	1	21	5	2	6	6	6	31	5	6	6	6	6	6	6	35	87
103	13	P2	1	1	3	2	1	1	1	1	6	6	6	6	6	31	6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	6	6	36	103
104	14	P2	4	1	2	2	1	1	1	5	6	5	6	3	1	26	1	4	6	6	5	6	28	6	4	6	6	4	5	31	85
105	15	P2	2	1	2	2	1	1	1	1	6	6	4	2	6	25	6	5	6	4	3	3	27	5	4	4	2	2	5	22	74
106	16	P2	3	1	2	2	1	1	2	2	1	6	3	3	6	21	6	6	6	1	6	6	31	6	6	6	6	6	6	36	88
107	17	P2	5	1	3	2	1	1	2	5	6	5	2	2	5	25	6	6	6	6	5	5	34	5	5	5	6	6	6	33	92
108	18	P2	2	1	2	2	1	1	2	3	6	6	6	6	6	33	6	6	6	1	6	6	31	6	6	6	5	5	6	34	98
109	19	P2	2	1	2	2	1	1	2	2	5	5	5	4	4	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	85
110	20	P2	1	1	2	2	1	1	1	3	4	6	4	5	6	28	6	4	6	6	6	6	34	6	6	6	6	6	6	36	98
111	21	P2	1	1	2	2	1	1	2	2	5	5	5	1	5	23	5	5	5	6	2	5	28	5	5	5	6	6	6	33	84
112	22	P2	4	1	2	2	1	1	2	6	6	5	1	5	5	28	1	6	5	2	1	5	20	5	3	5	4	5	3	25	73
113	23	P2	2	1	2	2	1	1	1	3	5	6	2	4	6	26	6	4	6	6	5	5	32	5	5	6	6	5	5	32	90
114	24	P2	1	1	2	2	1	1	1	3	5	6	1	3	5	23	6	5	5	6	6	5	33	5	5	5	6	6	6	33	89
115	25	P2	2	1	2	2	1	1	1	3	5	5	4	2	5	24	5	6	6	4	5	6	32	1	5	6	5	2	1	20	76
116	26	P2	2	1	2	2	1	1	2	2	5	5	5	2	5	24	5	5	6	5	6	6	33	5	5	6	5	2	1	24	81
117	27	P2	4	1	1	1	2	2	2	2	5	6	6	6	3	28	6	3	5	2	6	2	24	5	4	5	3	1	2	20	72
118	28	P2	4	1	2	1	3	2	2	2	5	6	6	6	6	31	6	3	6	3	5	5	28	5	5	6	5	3	4	28	87
119	29	P2	4	2	1	1	3	3	2	5	6	6	2	5	5	29	5	5	5	6	2	5	28	5	5	5	2	2	5	24	81
120	30	P2	3	2	1	1	3	3	2	5	6	6	2	5	5	29	5	5	5	6	1	5	27	5	5	5	2	2	5	24	80
121	31	P2	5	1	3	1	3	3	2	5	6	6	2	5	5	29	5	5	5	6	2	5	28	5	5	5	2	2	5	24	81
122	32	P2	2	1	1	1	1	1	3	4	3	3	1	1	1	13	4	2	6	5	5	4	26	2	6	4	6	5	6	29	68
123	33	P2	3	1	3	1	2	2	2	6	6	6	1	2	5	26	6	5	6	6	6	5	34	5	5	6	6	6	6	34	94
124	34	P2	1	2	3	2	1	1	2	4	5	6	1	2	5	23	6	5	6	6	6	5	34	6	6	6	6	6	6	36	93
125	35	P2	4	1	1	1	1	1	2	1	6	6	4	5	6	28	6	6	6	1	4	6	29	6	6	6	1	2	6	27	84
126	36	P2	5	2	1	1	3	3	2	6	6	6	6	1	6	31	1	6	6	6	6	6	31	6	6	6	6	6	6	36	98

127	37	P2	4	1	1	1	3	3	2	6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	1	6	6	31	6	6	6	1	1	6	26	93
128	38	P2	4	2	1	1	3	3	2	2	1	5	5	1	1	15	1	5	3	6	3	3	21	3	3	3	6	6	6	27	63
129	39	P2	4	1	1	1	2	2	2	2	3	5	4	6	6	26	3	6	6	6	6	6	33	6	5	5	2	6	6	30	89
130	40	P2	5	1	3	1	3	3	2	6	5	4	1	1	2	19	2	1	5	5	2	5	20	4	4	5	2	3	3	21	60
131	41	P2	2	2	1	1	1	1	2	6	6	6	4	1	5	28	6	5	6	6	6	6	35	5	5	6	6	6	6	34	97
132	42	P2	3	2	1	1	3	1	2	2	6	5	4	3	4	24	4	4	5	4	4	5	26	5	4	5	4	3	4	25	75
133	43	P2	3	2	1	1	1	1	2	4	3	4	3	3	3	20	3	3	6	3	3	5	23	5	4	3	4	4	3	23	66
134	44	P2	4	2	2	1	3	3	2	4	5	5	6	5	6	31	5	5	6	6	2	6	30	5	5	6	6	6	5	33	94
135	45	P2	4	1	3	2	3	3	2	6	2	5	5	2	2	22	1	5	6	6	5	5	28	5	5	5	1	6	6	28	78
136	46	P2	2	1	1	1	1	1	2	1	6	6	5	5	4	27	1	6	6	6	5	5	29	6	5	5	3	6	5	30	86
137	47	P2	5	1	3	1	3	3	2	2	1	6	5	1	6	21	1	5	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	6	36	87
138	48	P2	2	1	2	1	1	1	2	3	4	4	3	3	4	21	5	2	4	5	3	5	24	2	2	5	5	5	5	24	69
139	49	P2	2	2	2	2	1	1	2	2	5	5	1	2	6	21	2	1	6	6	1	5	21	1	5	5	5	5	5	26	68
140	50	P2	6	1	3	1	2	2	2	5	4	6	5	4	6	30	2	6	6	6	5	6	31	6	6	6	6	6	6	36	97
141	51	P2	5	1	3	1	3	3	2	6	4	2	4	1	1	18	2	1	6	6	1	6	22	2	3	6	6	6	6	29	69
142	52	P2	4	1	3	2	1	1	2	3	6	4	5	2	4	24	6	2	5	5	4	3	25	5	5	4	4	3	2	23	72
143	53	P2	4	1	3	1	1	1	2	2	2	5	1	2	2	14	5	6	6	5	5	6	33	6	6	6	5	5	5	33	80
144	54	P2	3	1	1	1	3	3	2	5	6	6	2	5	5	29	5	5	5	6	2	5	28	5	5	5	2	2	5	24	81
145	1	P3	1	1	3	2	2	1	2	3	5	5	5	4	3	25	6	5	1	1	1	2	16	4	1	5	3	3	4	20	61
146	2	P3	3	1	3	1	2	2	2	3	5	5	5	4	3	25	6	5	6	1	1	5	24	4	1	4	5	3	4	21	70
147	3	P3	3	2	1	1	3	3	3	5	2	5	2	2	4	20	5	2	6	5	5	5	28	6	5	5	5	5	5	31	79
148	4	P3	2	2	1	1	1	1	2	6	1	3	1	1	1	13	6	4	5	6	1	6	28	6	6	6	6	6	6	36	77
149	5	P3	5	1	3	1	3	2	3	2	4	4	2	2	3	17	5	2	6	5	4	6	28	2	6	6	5	5	5	29	74
150	6	P3	5	2	1	1	3	1	2	5	3	2	2	1	5	18	5	5	6	6	2	2	26	5	6	6	6	5	5	33	77
151	7	P3	2	2	3	1	1	1	2	3	4	5	5	4	3	24	6	5	6	1	1	5	24	4	1	4	5	3	4	21	69
152	8	P3	3	2	1	1	2	2	2	5	1	5	2	2	3	18	2	2	6	5	2	6	23	5	5	5	5	5	5	30	71
153	9	P3	3	1	2	2	1	1	1	4	3	4	3	3	3	20	4	3	4	3	4	4	22	4	2	4	2	2	2	16	58
154	10	P3	4	2	1	1	3	3	4	5	4	4	1	3	2	19	2	1	4	3	2	6	18	1	3	4	4	4	4	20	57
155	11	P3	2	1	1	1	3	3	2	1	4	5	4	4	4	22	3	4	4	3	4	4	22	5	4	4	3	3	3	22	66
156	12	P3	5	2	1	1	3	1	3	4	5	6	2	4	5	26	3	4	6	5	3	5	26	4	6	6	6	6	6	34	86
157	13	P3	4	2	1	1	3	3	3	1	6	5	4	2	4	22	6	1	6	3	4	6	26	2	4	6	6	6	6	30	78
158	14	P3	4	2	1	1	3	3	2	1	6	6	5	6	6	30	6	6	6	6	6	6	36	6	5	6	2	1	1	21	87
159	15	P3	5	1	3	1	3	3	2	1	5	5	5	6	5	27	6	5	6	2	2	1	22	6	6	5	6	6	6	35	84
160	16	P3	5	1	1	1	3	3	3	6	5	5	5	1	4	26	5	2	6	5	6	5	29	5	6	5	4	5	3	28	83
161	17	P3	3	1	1	1	1	1	3	5	6	6	5	6	6	34	5	2	6	2	6	5	26	6	1	4	5	5	3	24	84
162	18	P3	2	1	3	1	1	1	2	3	4	4	5	4	3	23	6	5	6	1	1	5	24	4	1	4	4	3	4	20	67
163	19	P3	4	1	1	1	3	3	3	2	5	5	5	3	4	24	6	5	5	2	5	6	29	5	5	6	5	5	5	31	84
164	20	P3	3	1	1	1	2	2	2	2	5	6	5	3	4	25	6	5	6	2	6	6	31	5	5	6	5	5	6	32	88
165	21	P3	5	2	1	1	3	2	2	1	5	6	5	3	4	24	6	5	6	2	6	6	31	5	5	6	5	5	6	32	87
166	22	P3	4	2	1	1	1	1	2	1	5	5	4	6	5	26	6	5	5	4	4	5	29	3	5	3	3	3	3	20	75
167	23	P3	5	1	1	1	3	3	3	6	1	6	3	5	4	25	6	5	6	4	6	6	33	5	6	6	5	6	6	34	92
168	24	P3	2	1	1	2	1	1	2	3	2	4	4	3	3	19	6	3	5	4	3	3	24	4	4	3	4	3	4	22	65
169	25	P3	2	2	2	1	2	1	2	6	2	1	2	2	4	17	1	4	5	3	1	5	19	5	4	5	5	5	5	29	65
170	26	P3	5	1	1	1	2	2	2	6	6	6	5	1	6	30	6	6	6	6	1	5	30	6	6	5	6	6	6	35	95
171	27	P3	3	2	1	1	3	3	2	6	5	5	5	6	6	33	6	4	6	3	5	5	29	6	6	6	6	6	6	36	98

172	28	P3	4	1	2	1	3	3	3	3	5	5	4	2	5	24	5	5	6	6	5	5	32	5	6	6	6	5	6	34	90
173	29	P3	3	1	1	1	2	2	2	2	5	5	5	2	5	24	5	4	4	5	4	4	26	5	4	4	5	5	5	28	78
174	30	P3	3	2	1	1	1	1	2	6	4	4	1	1	5	21	6	4	6	6	3	4	29	4	5	5	6	4	5	29	79
175	31	P3	2	1	2	1	1	1	2	4	2	5	4	5	5	25	5	5	5	5	2	5	27	6	4	5	5	3	4	27	79
176	32	P3	3	2	2	1	3	3	2	3	1	6	6	6	3	25	1	1	6	6	1	6	21	4	6	6	3	3	6	28	74
177	33	P3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	6	1	6	6	22	5	2	6	4	3	6	26	5	6	6	6	6	6	35	83
178	34	P3	4	1	1	1	3	1	3	6	2	5	1	2	4	20	1	2	6	6	2	6	23	4	5	6	3	6	6	30	73
179	35	P3	4	2	1	1	3	3	2	5	5	5	5	6	5	31	5	4	6	6	2	5	28	6	5	5	6	5	1	28	87
180	36	P3	4	2	1	1	3	3	3	3	3	4	4	3	5	22	2	4	5	4	3	5	23	5	5	6	6	6	6	34	79
181	37	P3	4	1	1	1	3	3	3	2	3	6	6	5	4	26	2	1	6	4	1	5	19	1	2	3	5	5	5	21	66
182	38	P3	4	2	1	1	3	3	2	3	4	4	3	2	2	18	4	3	5	4	2	4	22	4	4	3	4	4	4	23	63
183	39	P3	2	1	1	2	1	1	2	6	5	6	2	2	5	26	6	2	6	5	5	6	30	5	5	6	5	5	5	31	87
184	40	P3	4	1	3	2	2	2	2	5	5	5	2	2	5	24	5	4	6	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	83
185	41	P3	3	2	2	1	2	2	2	2	5	5	4	4	4	24	6	5	5	3	5	5	29	5	4	4	2	6	5	26	79
186	42	P3	3	2	1	1	2	2	2	1	2	4	1	6	2	16	5	2	4	6	3	2	22	2	3	3	1	3	1	13	51
187	43	P3	3	1	1	2	1	1	2	4	3	3	3	4	4	21	3	4	4	3	4	4	22	3	4	4	3	3	3	20	63
188	44	P3	4	1	1	1	3	3	2	6	6	4	1	6	6	29	6	6	6	2	1	6	27	1	4	6	5	1	6	23	79
189	1	P4	1	1	2	2	1	1	1	5	4	5	4	5	5	28	5	5	6	2	3	5	26	5	5	3	4	5	4	26	80
190	2	P4	2	1	2	1	1	1	2	2	5	5	2	2	2	18	5	2	5	5	5	5	27	2	2	5	5	5	5	24	69
191	3	P4	2	2	1	1	2	2	2	2	4	4	2	3	4	19	5	1	5	2	4	5	22	4	5	5	3	3	3	23	64
192	4	P4	3	1	1	2	1	1	3	2	5	2	2	2	2	15	5	5	5	5	2	5	27	5	5	5	5	5	5	30	72
193	5	P4	4	1	1	1	3	2	2	2	1	5	1	1	1	11	1	1	6	6	1	6	21	5	1	6	2	6	6	26	58
194	6	P4	3	2	2	2	1	1	2	5	5	5	3	4	6	28	2	6	6	6	3	6	29	6	6	6	6	6	6	36	93
195	7	P4	3	1	2	1	3	2	2	2	2	4	2	2	2	14	6	6	6	5	2	5	30	6	6	6	6	6	6	36	80
196	8	P4	2	1	1	2	1	1	2	6	1	5	3	6	3	24	1	1	5	6	5	5	23	6	5	5	6	6	6	34	81
197	9	P4	3	1	2	1	2	1	2	2	3	3	1	1	3	13	3	1	6	4	3	4	21	1	5	3	3	4	4	20	54
198	10	P4	4	1	3	1	3	3	1	3	4	3	3	3	2	18	1	6	6	4	5	4	26	6	6	5	2	3	3	25	69
199	11	P4	5	1	3	1	1	1	2	3	6	6	6	4	6	31	6	6	6	2	5	6	31	6	6	6	1	2	6	27	89
200	12	P4	2	1	1	2	1	1	1	4	4	6	4	1	4	23	6	6	6	4	2	6	30	6	6	6	6	6	6	36	89
201	13	P4	5	1	3	2	1	1	1	1	1	1	6	1	4	14	5	4	6	5	4	4	28	2	5	4	5	5	5	26	68
202	14	P4	5	2	3	1	1	1	1	6	6	5	6	1	6	30	1	1	6	1	1	6	16	6	6	6	6	1	1	26	72
203	15	P4	1	2	1	1	1	1	2	4	2	1	2	5	5	19	4	1	1	5	4	1	16	6	2	3	5	3	6	25	60
204	16	P4	3	1	1	1	3	3	2	6	2	3	3	3	3	20	4	2	6	4	3	4	23	3	5	5	5	4	5	27	70
205	17	P4	3	1	2	1	1	1	2	1	6	5	1	2	3	18	6	2	6	6	6	6	32	1	6	5	6	6	2	26	76
206	18	P4	2	1	3	2	3	1	2	2	5	4	5	4	5	25	6	3	6	3	4	6	28	6	3	5	1	3	1	19	72
207	19	P4	3	2	2	2	1	1	2	2	1	5	1	4	4	17	5	1	6	1	3	5	21	4	5	4	6	3	1	23	61
208	20	P4	1	1	3	2	1	1	2	3	6	6	4	4	6	29	6	5	5	5	5	6	32	6	5	6	1	5	6	29	90
209	21	P4	1	1	2	2	1	1	2	3	4	3	4	4	3	21	3	3	3	3	3	3	18	5	5	4	4	4	3	25	64
210	22	P4	4	1	3	1	2	1	2	5	5	5	1	5	4	25	5	4	5	2	6	4	26	4	2	5	2	3	2	18	69
211	23	P4	1	2	3	2	1	1	2	1	5	5	6	5	5	27	5	2	6	5	5	5	28	5	5	5	6	5	1	27	82
212	24	P4	2	1	1	1	2	2	2	3	3	4	5	3	3	21	4	4	5	2	5	4	24	3	3	5	4	3	2	20	65
213	25	P4	3	2	1	1	1	1	2	5	1	5	1	2	4	18	2	5	6	5	5	5	28	5	6	5	5	5	6	32	78
214	26	P4	3	1	1	1	2	2	2	2	6	5	4	5	5	27	2	5	5	4	3	5	24	5	4	5	3	2	2	21	72
215	27	P4	3	1	1	1	3	1	2	6	6	6	6	2	5	31	6	6	6	2	6	5	31	4	5	5	3	5	5	27	89
216	28	P4	2	1	3	1	2	1	2	3	2	4	1	1	1	12	4	3	5	6	4	3	25	2	4	5	2	2	3	18	55

217	29	P4	3	2	1	1	1	1	2	5	6	6	6	1	1	25	5	6	6	6	1	6	30	6	6	6	6	6	6	36	91
218	30	P4	4	1	1	1	1	1	3	1	6	6	6	1	6	26	6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	6	6	36	98
219	31	P4	1	1	3	2	3	1	2	2	4	4	4	4	5	23	5	4	6	2	4	6	27	5	4	6	1	3	2	21	71
220	32	P4	3	2	1	1	3	1	2	6	6	6	6	1	1	26	6	6	6	1	1	6	26	6	6	5	5	6	6	34	86
221	33	P4	2	2	1	1	3	2	2	5	2	5	1	2	2	17	5	4	5	3	5	5	27	4	5	5	5	5	5	29	73
222	34	P4	2	2	3	2	1	1	2	2	6	5	2	3	5	23	6	1	6	2	3	6	24	3	6	6	4	1	4	24	71
223	35	P4	1	1	1	1	1	1	2	2	1	5	3	2	1	14	2	2	2	4	5	4	19	1	2	5	2	5	5	20	53
224	36	P4	2	1	2	2	1	1	2	6	4	4	3	2	4	23	1	4	6	5	5	5	26	6	6	5	6	6	6	35	84
225	37	P4	2	1	1	2	1	1	2	1	1	6	4	4	2	18	5	4	6	3	3	6	27	6	5	6	6	6	6	35	80
226	38	P4	2	2	2	2	1	1	2	5	3	3	5	5	2	23	4	2	6	4	2	6	24	5	3	3	4	6	2	23	70
227	39	P4	4	2	2	1	3	3	2	4	4	6	2	5	4	25	5	6	5	4	2	2	24	4	5	4	5	5	3	26	75
228	40	P4	5	2	2	2	1	3	2	2	5	5	2	6	6	26	1	6	6	5	2	6	26	6	2	2	1	1	6	18	70
229	41	P4	4	1	2	1	3	3	2	3	4	4	3	3	2	19	5	3	5	4	3	3	23	3	4	4	3	3	4	21	63
230	42	P4	4	1	2	1	3	2	2	1	6	5	4	2	6	24	4	2	6	5	6	6	29	6	6	6	3	3	6	30	83
231	43	P4	3	1	1	1	1	1	3	1	4	5	2	2	4	18	6	4	6	6	5	5	32	6	6	5	5	5	5	32	82
232	44	P4	2	2	2	1	1	1	2	4	5	6	6	4	6	31	6	5	5	5	5	4	30	5	5	5	5	4	5	29	90
233	45	P4	2	1	3	1	1	1	1	1	6	6	6	2	2	23	2	6	6	5	2	2	23	6	1	6	1	1	1	16	62
234	46	P4	1	2	1	2	1	1	2	2	1	6	4	3	4	20	5	1	6	2	5	4	23	5	4	4	6	5	5	29	72
235	47	P4	2	1	1	1	2	1	3	1	4	5	1	1	3	15	6	4	5	3	4	5	27	5	4	2	3	6	3	23	65
236	48	P4	2	1	2	2	1	1	2	2	2	4	2	2	2	14	4	3	6	5	2	6	26	5	5	5	6	6	6	33	73
237	49	P4	2	2	1	1	2	1	2	5	2	2	2	5	5	21	2	2	2	4	2	2	14	2	2	2	2	5	3	16	51
238	50	P4	3	1	1	1	3	1	2	2	5	5	5	5	5	27	1	5	5	5	2	5	23	5	5	5	2	5	5	27	77
239	51	P4	3	1	2	1	2	3	2	3	3	5	2	4	4	21	5	5	4	3	3	5	25	5	5	4	5	2	2	23	69
240	52	P4	3	1	2	1	3	3	1	1	6	4	1	6	1	19	6	1	6	5	2	5	25	2	4	5	5	4	5	25	69
241	53	P4	3	2	1	2	1	1	2	6	6	6	2	4	6	30	6	6	5	1	6	5	29	3	6	6	6	6	6	33	92
242	54	P4	2	2	2	2	1	1	2	6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	6	6	36	108
243	55	P4	2	2	1	1	3	3	2	6	6	6	1	1	6	26	1	6	6	6	6	6	31	6	6	6	6	6	6	36	93
244	56	P4	4	2	1	1	2	2	2	1	2	6	2	2	2	15	2	2	6	1	6	6	23	6	6	6	6	6	6	36	74
245	57	P4	2	2	1	1	2	2	2	5	6	6	4	1	1	23	1	5	6	6	2	5	25	6	6	6	5	6	6	35	83
246	58	P4	2	2	1	1	1	1	2	6	6	6	5	5	2	30	2	5	6	6	5	6	30	6	6	6	6	6	6	36	96
247	59	P4	2	2	2	1	1	1	2	1	6	6	2	1	5	21	6	5	6	6	5	5	33	4	6	5	6	6	2	29	83
248	60	P4	4	1	1	1	2	2	2	5	5	5	2	3	5	25	2	6	6	5	5	5	29	5	6	5	5	5	4	30	84
249	61	P4	3	1	1	1	1	1	2	2	1	5	1	3	5	17	1	1	6	6	5	6	25	6	6	6	1	5	5	29	71
250	62	P4	2	1	1	1	1	1	2	5	2	4	4	3	3	21	5	5	6	2	5	4	27	2	5	5	2	2	3	19	67
251	63	P4	2	1	1	1	2	2	2	5	2	6	2	3	2	20	1	6	5	2	4	3	21	4	2	5	2	4	5	22	63
252	64	P4	1	1	2	2	1	1	2	4	1	6	6	3	5	25	6	6	6	6	3	6	33	6	6	6	1	3	6	28	86
253	65	P4	2	1	1	1	3	1	2	1	5	5	6	5	5	27	5	6	2	2	5	5	25	5	5	6	2	1	1	20	72
254	66	P4	3	2	1	1	3	1	2	1	6	5	5	1	5	23	5	1	6	6	3	4	25	1	6	5	4	6	6	28	76
255	67	P4	1	1	2	2	1	1	1	1	5	6	5	2	2	21	6	5	6	2	6	4	29	6	6	6	6	6	6	36	86
256	68	P4	4	2	3	1	1	1	2	6	1	4	3	1	1	16	1	1	6	1	1	6	16	6	6	6	1	6	1	26	58
257	69	P4	1	1	1	2	1	1	2	4	5	6	5	5	2	27	5	4	6	3	4	4	26	6	6	4	3	5	5	29	82
258	70	P4	2	1	1	1	2	2	2	1	6	2	2	1	2	14	4	4	6	6	3	5	28	4	5	5	6	6	6	32	74
259	71	P4	2	2	1	1	1	1	2	5	2	2	5	2	5	21	2	3	6	3	6	5	25	3	6	6	5	5	5	30	76
260	72	P4	4	1	1	1	3	1	2	1	6	6	2	6	2	23	2	2	6	5	6	3	24	6	6	6	2	4	1	25	72
261	73	P4	3	2	2	2	1	1	2	2	5	4	3	3	5	22	2	2	5	3	4	4	20	4	4	4	5	4	4	25	67

262	74	P4	3	1	2	2	1	1	2	5	6	6	2	6	2	27	6	2	6	1	6	6	27	6	6	6	1	1	1	21	75
263	75	P4	2	1	2	1	1	1	2	5	6	6	2	4	6	29	6	5	6	6	4	6	33	5	6	6	5	5	6	33	95
264	76	P4	2	1	1	1	1	1	2	6	5	1	3	5	1	21	1	1	6	6	1	6	21	4	5	4	6	6	6	31	73
265	77	P4	4	2	3	1	3	3	2	4	6	5	6	6	6	33	6	6	6	4	4	6	32	4	2	4	2	2	3	17	82
266	78	P4	5	1	3	1	2	3	2	1	6	6	6	6	6	31	2	6	5	2	5	5	25	6	5	5	1	1	5	23	79
267	79	P4	4	1	3	1	1	1	2	1	6	2	2	6	6	23	6	6	2	5	2	6	27	2	2	6	1	1	1	13	63
268	80	P4	4	1	3	1	1	2	2	1	2	2	6	2	5	18	2	6	6	2	5	6	27	6	6	5	1	5	1	24	69
269	81	P4	6	1	3	1	3	3	2	5	2	2	6	6	6	27	2	6	6	2	5	2	23	6	5	6	5	1	5	28	78
270	82	P4	5	1	3	1	2	3	2	1	5	5	6	5	6	28	5	6	5	2	5	5	28	6	5	6	1	2	2	22	78
271	83	P4	4	1	3	1	1	1	1	6	5	5	5	1	1	23	1	5	5	3	3	5	22	5	6	3	2	4	3	23	68
272	84	P4	2	1	3	2	1	1	2	3	6	5	3	3	4	24	6	2	6	2	1	3	20	4	3	2	3	2	4	18	62
273	85	P4	5	1	3	2	1	1	1	2	1	6	1	5	1	16	1	1	5	6	6	5	24	5	6	5	6	6	6	34	74
274	86	P4	2	1	3	2	2	2	1	3	1	6	1	6	6	23	1	6	6	3	6	6	28	4	6	1	1	1	1	14	65
275	87	P4	3	1	3	2	1	1	1	1	6	6	6	6	6	31	1	6	6	5	5	3	26	1	6	4	1	3	3	18	75
276	88	P4	3	1	3	1	1	1	2	6	6	6	1	5	1	25	1	1	6	6	5	5	24	4	5	5	6	6	5	31	80
277	89	P4	1	1	3	2	1	1	1	3	6	6	1	6	1	23	1	6	6	6	1	6	26	6	1	6	6	6	6	31	80
278	90	P4	3	1	3	1	1	1	1	1	1	6	5	1	5	19	1	5	5	6	1	5	23	6	5	6	6	6	6	35	77
279	91	P4	4	1	3	1	3	3	2	1	4	4	4	3	1	17	6	1	6	5	6	6	30	6	3	6	1	1	1	18	65
280	92	P4	2	1	3	2	1	1	1	1	6	6	3	3	6	25	1	4	6	1	1	6	19	6	6	6	6	6	6	36	80
281	93	P4	4	1	3	1	3	3	1	6	6	6	6	4	6	34	1	5	6	1	6	6	25	5	6	6	6	6	6	35	94
282	94	P4	4	1	3	1	1	1	1	1	6	4	6	6	6	29	6	1	1	1	6	6	21	1	1	6	1	1	1	11	61
283	95	P4	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	6	3	3	15	5	5	6	4	5	6	31	3	3	5	6	5	4	26	72
284	96	P4	1	1	3	2	3	1	2	1	6	6	6	2	6	27	2	5	6	5	6	6	30	6	6	6	5	5	1	29	86
285	97	P4	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	4	4	1	14	2	1	5	4	5	3	20	1	3	4	4	2	5	19	53
286	98	P4	2	1	3	2	3	1	1	1	5	6	6	6	5	29	5	6	6	6	5	6	34	6	5	5	6	6	6	34	97
287	99	P4	4	1	3	1	2	1	1	6	5	5	1	2	2	21	1	2	5	5	2	5	20	4	5	3	5	5	6	28	69
288	100	P4	4	1	3	2	1	1	1	1	1	6	1	1	1	11	1	1	6	1	1	6	16	6	1	6	1	4	1	19	46
289	101	P4	3	1	3	1	1	1	1	6	5	2	1	3	3	20	1	5	6	5	3	4	24	5	5	3	6	4	6	29	73
290	102	P4	2	1	3	2	1	1	1	6	1	1	6	1	1	16	1	5	5	6	1	5	23	6	1	6	1	6	3	23	62
291	103	P4	3	1	3	1	2	2	2	1	6	6	6	6	6	31	1	6	6	1	1	6	21	6	6	6	1	1	1	21	73
292	104	P4	4	1	3	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	11	3	6	6	2	4	5	26	1	1	1	6	2	1	12	49
293	105	P4	2	1	3	2	1	1	1	4	3	6	4	6	6	29	2	6	6	6	1	1	22	6	1	6	1	3	1	18	69
294	106	P4	2	1	3	1	1	1	1	1	3	5	3	5	5	22	5	5	6	1	1	4	22	1	5	2	1	2	2	13	57
295	107	P4	3	1	3	1	1	1	1	6	6	6	6	6	1	31	1	6	6	1	6	6	26	6	6	6	6	1	6	31	88
296	108	P4	3	1	3	2	1	1	1	6	6	6	6	6	1	31	1	6	6	1	6	6	26	6	6	6	6	1	6	31	88
297	109	P4	4	1	3	1	2	2	2	6	6	6	6	6	6	36	1	6	6	6	6	6	31	6	1	6	6	1	6	26	93
298	110	P4	3	1	3	1	2	2	1	1	1	1	6	6	6	21	5	6	6	6	1	6	30	6	6	6	1	6	1	26	77
299	111	P4	2	1	3	2	1	1	1	1	2	5	5	2	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	6	6	5	32	82
300	112	P4	4	1	3	1	3	3	2	5	6	6	6	2	2	27	2	5	6	2	5	5	25	6	6	5	5	5	1	28	80
301	113	P4	3	1	3	1	2	2	1	1	5	5	1	5	1	18	6	2	5	5	2	6	26	5	5	5	3	3	3	24	68
302	114	P4	3	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	6	6	17	4	6	6	4	1	6	27	6	1	6	1	1	1	16	60
303	115	P4	4	1	3	2	1	1	1	1	1	1	5	6	6	20	6	1	6	1	1	6	21	5	2	5	1	6	1	20	61
304	116	P4	2	1	3	2	1	1	2	6	6	6	6	6	6	36	1	1	6	1	6	1	16	6	1	6	1	4	6	24	76
305	117	P4	1	1	3	1	1	1	1	1	6	6	6	1	6	26	1	6	6	6	1	6	26	6	1	6	1	1	1	16	68
306	118	P4	5	1	3	2	3	3	2	1	6	6	1	6	6	26	5	6	6	1	6	6	30	6	6	6	6	6	6	36	92

307	119	P4	3	1	3	1	1	1	2	2	5	6	6	2	2	23	5	6	5	1	6	6	29	3	6	6	5	5	1	26	78
308	120	P4	4	1	3	1	1	1	1	4	1	1	5	2	2	15	3	5	6	2	4	4	24	6	4	5	6	6	4	31	70
309	121	P4	2	1	3	2	1	1	1	6	2	5	6	6	6	31	1	6	6	2	3	6	24	6	6	1	2	1	1	17	72
310	122	P4	3	1	3	1	3	3	2	4	5	3	3	3	3	21	2	2	3	4	3	4	18	5	3	5	2	3	4	22	61
311	123	P4	5	1	3	2	2	1	1	2	1	6	1	1	1	12	4	5	5	4	5	5	28	5	5	6	6	6	6	34	74
312	124	P4	5	1	3	2	2	2	2	6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	1	6	2	27	6	6	2	1	1	1	17	80
313	125	P4	3	1	3	2	1	1	2	2	1	6	1	6	1	17	1	5	5	2	5	6	24	5	1	5	2	6	6	25	66
314	126	P4	6	1	3	1	3	3	2	6	6	6	6	1	6	31	1	1	6	1	6	6	21	6	6	6	1	1	1	21	73
315	127	P4	5	1	3	2	1	1	1	2	1	6	6	5	5	25	1	1	6	6	5	6	25	6	5	6	6	1	6	30	80
316	128	P4	1	1	3	1	1	1	1	4	2	4	5	2	5	22	1	5	5	5	2	5	23	5	2	6	5	5	5	28	73
317	129	P4	4	1	3	2	3	3	2	2	5	5	5	5	5	27	1	5	5	5	5	5	26	5	5	5	5	5	5	30	83
318	130	P4	6	1	3	1	3	3	2	2	6	6	6	6	6	32	2	2	6	5	2	6	23	2	6	6	1	1	1	17	72
319	131	P4	5	1	3	1	2	2	2	5	6	6	6	6	6	35	2	6	6	5	6	6	31	6	2	6	1	1	1	17	83
320	132	P4	4	1	3	1	3	3	2	1	6	2	2	6	6	23	6	6	6	1	6	6	31	6	6	6	1	1	1	21	75
321	133	P4	2	1	3	1	1	1	1	6	1	5	5	2	1	20	1	6	6	2	5	3	23	6	6	1	5	5	1	24	67
322	134	P4	4	1	3	2	2	2	2	1	5	5	5	2	2	20	5	5	5	2	2	5	24	5	5	2	5	5	1	23	67
323	135	P4	2	1	3	1	1	1	2	1	6	6	6	2	6	27	6	6	6	1	6	6	31	6	6	6	5	5	1	29	87
324	136	P4	5	1	1	1	1	1	2	6	5	5	1	1	1	19	5	5	5	6	5	5	31	6	5	5	6	6	6	34	84

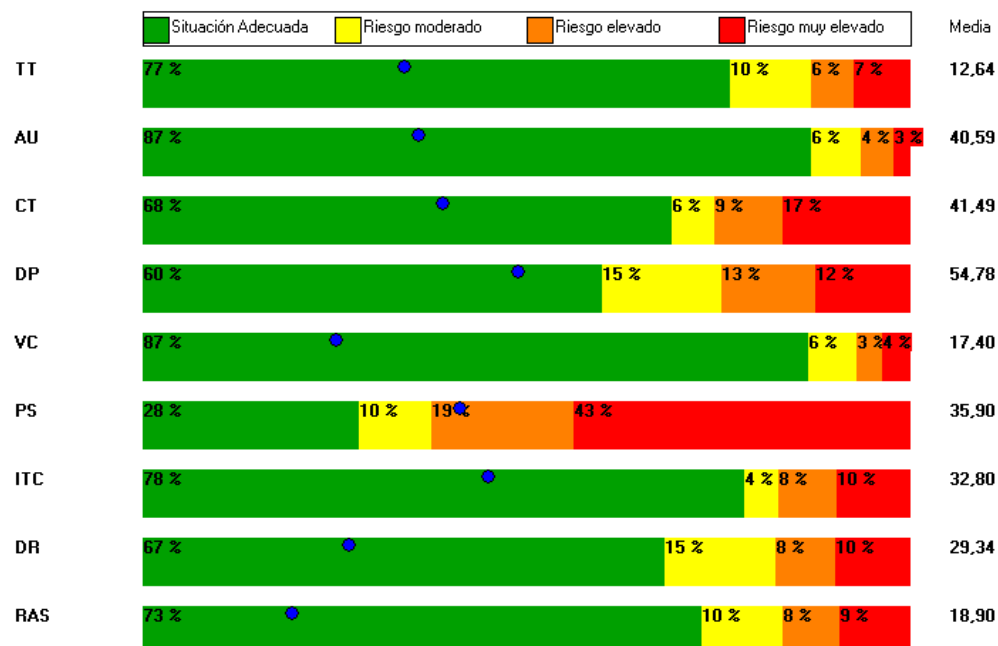
ANEXO 5

Informe de Riesgos Psicosociales de los Puertos

INFORME DEL CONSOLIDADO DE LOS PUERTOS

Seleccionados 324 cuestionarios

Colectivo:



PERFILES:

Tiempo de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	12,64	9,68	11,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
248	34	18	24

Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

La evaluación de la adecuación y de la calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio se hace a partir de los siguientes 4 ítems:

Trabajo en sábados (Ítem 1)

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	10 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	41 %

Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	8 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	56 %

Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)

siempre o casi siempre	55 %
a menudo	14 %
a veces	20 %
nunca o casi nunca	10 %

Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)

siempre o casi siempre	38 %
a menudo	21 %
a veces	30 %
nunca o casi nunca	8 %

Autonomía

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	40,59	23,42	39,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
282	21	14	7

Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. El método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques:

- Autonomía temporal.

Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, su capacidad para distribuir descansos durante la jornada y de disfrutar de tiempo libre para atender a cuestiones personales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

- Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	12 %
a veces	57 %
nunca o casi nunca	18 %

- Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)

siempre o casi siempre	40 %
a menudo	17 %
a veces	29 %
nunca o casi nunca	12 %

- Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)

siempre o casi siempre	22 %
a menudo	16 %
a veces	47 %
nunca o casi nunca	13 %

- Determinación del ritmo (Ítem 9)

siempre o casi siempre	40 %
a menudo	24 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	6 %

- **Autonomía decisional.**

La autonomía decisional hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc. El método aborda la evaluación de estos aspectos a partir del ítem 10, el cual contempla, a su vez, siete aspectos concretos sobre los que se proyecta la autonomía decisional:

- Actividades y tareas (Ítem 10 a)

siempre o casi siempre	42 %
a menudo	26 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	5 %

- Distribución de tareas (Ítem 10 b)

siempre o casi siempre	40 %
a menudo	27 %
a veces	23 %
nunca o casi nunca	9 %

- Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)

siempre o casi siempre	36 %
a menudo	25 %
a veces	24 %
nunca o casi nunca	13 %

- Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)

siempre o casi siempre	44 %
a menudo	30 %
a veces	19 %
nunca o casi nunca	5 %

- Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)

siempre o casi siempre	35 %
a menudo	29 %
a veces	23 %
nunca o casi nunca	11 %

- Calidad del trabajo (Ítem 10 f)

siempre o casi siempre	54 %
a menudo	24 %
a veces	13 %
nunca o casi nunca	7 %

- Resolución de incidencias (Ítem 10 g)

siempre o casi siempre	25 %
a menudo	25 %
a veces	32 %
nunca o casi nunca	15 %

- Distribución turnos (ítem 10h)

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	6 %
a veces	6 %
nunca o casi nunca	9 %
No trabajo a turnos	70 %

Carga de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	41,49	18,30	39,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
223	18	29	54

Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

- Presiones de tiempos.

La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

- Tiempo asignado a la tarea (ítem 23)

siempre o casi siempre	63 %
a menudo	20 %
a veces	12 %
nunca o casi nunca	3 %

- Tiempo de trabajo con rapidez (ítem 24)

siempre o casi siempre	27 %
a menudo	24 %
a veces	30 %
nunca o casi nunca	16 %

- Aceleración del ritmo de trabajo (ítem 25)

siempre o casi siempre	32 %
a menudo	30 %
a veces	29 %
nunca o casi nunca	7 %

- Esfuerzo de atención.

Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se la preste una cierta atención, Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requeridos para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas.. Lo ítems del método que recogen estos aspectos son los siguientes:

- Tiempo de atención (Ítem 21) Sólo a título descriptivo

siempre o casi siempre	17 %
a menudo	16 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	34 %

- Intensidad de la atención (Ítem 22) Sólo a título descriptivo

muy alta	50 %
alta	41 %
media	7 %
baja	0 %
muy baja	0 %

- Atención múltiples tareas (Ítem 27)

siempre o casi siempre	20 %
a menudo	24 %
a veces	44 %
nunca o casi nunca	11 %

- Interrupciones en la tarea (Ítem 30)

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	14 %
a veces	54 %
nunca o casi nunca	21 %

- Efecto de las interrupciones (Ítem 31)

siempre o casi siempre	8 %
a menudo	9 %
a veces	47 %
nunca o casi nunca	34 %

- Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)

siempre o casi siempre	13 %
a menudo	18 %
a veces	43 %
nunca o casi nunca	23 %

- Cantidad y dificultad de la tarea.

La cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que suponen para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas. El método valora estos aspectos en los ítems siguientes:

- Cantidad de trabajo (Ítem 26)

excesiva	8 %
elevada	23 %
adecuada	66 %
escasa	1 %
muy escasa	0 %

- Dificultad del trabajo (Ítem 28)

siempre o casi siempre	3 %
a menudo	7 %
a veces	46 %
nunca o casi nunca	42 %

- Necesidad de ayuda (Ítem 29)

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	7 %
a veces	60 %
nunca o casi nunca	26 %

- Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)

siempre o casi siempre	8 %
a menudo	11 %
a veces	46 %
nunca o casi nunca	34 %

Demandas psicológicas

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	54,78	18,32	53,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
194	50	40	40

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). De esta forma el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc.

La evaluación de las exigencias psicológicas se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de aprendizajes(Ítem 33 a)

siempre o casi siempre	40 %
a menudo	29 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	4 %

- Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b)

siempre o casi siempre	27 %
a menudo	31 %
a veces	35 %
nunca o casi nunca	4 %

- Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c)

siempre o casi siempre	40 %
a menudo	31 %
a veces	23 %
nunca o casi nunca	4 %

- Requerimientos de memorización (Ítem 33 d)

siempre o casi siempre	57 %
a menudo	29 %
a veces	10 %
nunca o casi nunca	2 %

- Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e)

siempre o casi siempre	55 %
a menudo	28 %
a veces	12 %
nunca o casi nunca	3 %

Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo en el caso de trato con pacientes, clientes, etc.

El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo; hacia los superiores, subordinados,...

Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación, compromiso o involucración en las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante (personal sanitario, docentes, servicios sociales, etc...)

Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aún cuando no necesariamente exista contacto con clientes.

La evaluación de las exigencias emocionales se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)

siempre o casi siempre	48 %
a menudo	18 %
a veces	22 %

nunca o casi nunca	10 %
--------------------	------

- Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)

siempre o casi siempre	15 %
a menudo	16 %
a veces	32 %
nunca o casi nunca	29 %
No tengo, no trato	5 %

- Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	14 %
a veces	23 %
nunca o casi nunca	30 %
No tengo, no trato	19 %

- Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)

siempre o casi siempre	13 %
a menudo	13 %
a veces	32 %
nunca o casi nunca	37 %
No tengo, no trato	2 %

- Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)

siempre o casi siempre	17 %
a menudo	8 %
a veces	20 %
nunca o casi nunca	40 %
No tengo, no trato	13 %

- Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	6 %
a veces	39 %
nunca o casi nunca	47 %

- Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	10 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	44 %

Variedad / Contenido del trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	17,40	12,14	16,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
281	20	11	12

Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.

Este factor es medido mediante una serie de ítems que estudian en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido, se trata de un trabajo importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador.

Los ítems que comprendes este factor son:

- Trabajo rutinario (Ítem 37)

no	37 %
a veces	36 %
bastante	14 %
mucho	10 %

- Sentido del trabajo (Ítem 38)

mucho	67 %
bastante	25 %
poco	5 %
nada	1 %

- Contribución del trabajo (Ítem 39)

no es muy importante	5 %
es importante	44 %
es muy importante	47 %
no lo sé	2 %

- Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a)

siempre o casi siempre	45 %
a menudo	23 %
a veces	22 %
nunca o casi nunca	8 %
No tengo, no trato	0 %

- Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b)

siempre o casi siempre	44 %
a menudo	25 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	3 %
No tengo, no trato	0 %

- Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c)

siempre o casi siempre	37 %
a menudo	22 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	8 %
No tengo, no trato	7 %

- Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d)

siempre o casi siempre	63 %
a menudo	21 %

a veces	11 %
nunca o casi nunca	2 %
No tengo, no trato	1 %

Participación / Supervisión

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	35,90	14,11	34,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
91	31	60	142

Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

Así, la “supervisión” se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

La “participación” explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

Los ítems que comprenden este factor son:

- Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a)

Puedo decidir	18 %
Se me consulta	32 %
Sólo recibo información	33 %
Ninguna participación	16 %

- Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b)

Puedo decidir	25 %
Se me consulta	30 %
Sólo recibo información	30 %
Ninguna participación	12 %

- Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c)

Puedo decidir	17 %
Se me consulta	29 %
Sólo recibo información	32 %
Ninguna participación	20 %

- Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d)

Puedo decidir	12 %
Se me consulta	20 %
Sólo recibo información	36 %
Ninguna participación	30 %

- Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e)

Puedo decidir	5 %
Se me consulta	12 %

Sólo recibo información	37 %
Ninguna participación	44 %

- Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f)

Puedo decidir	3 %
Se me consulta	7 %
Sólo recibo información	30 %
Ninguna participación	58 %

- Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g)

Puedo decidir	10 %
Se me consulta	15 %
Sólo recibo información	30 %
Ninguna participación	44 %

- Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a)

no interviene	13 %
insuficiente	6 %
adecuada	76 %
excesiva	4 %

- Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b)

no interviene	9 %
insuficiente	7 %
adecuada	79 %
excesiva	3 %

- Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c)

no interviene	13 %
insuficiente	5 %
adecuada	73 %
excesiva	6 %

- Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d)

no interviene	8 %
insuficiente	4 %
adecuada	82 %
excesiva	4 %

Interés por el trabajador / Compensación

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	32,80	19,61	33,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
254	14	25	31

El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de

carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

Los ítems que comprendes este factor son:

- Información sobre la formación (Ítem 13 a)

no hay información	17 %
insuficiente	26 %
es adecuada	55 %

- Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b)

no hay información	25 %
insuficiente	30 %
es adecuada	44 %

- Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c)

no hay información	31 %
insuficiente	29 %
es adecuada	39 %

- Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13 d)

no hay información	23 %
insuficiente	24 %
es adecuada	51 %

- Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41)

adecuadamente	29 %
regular	35 %
insuficientemente	13 %
no existe posibilidad de desarrollo profesional	21 %

- Valoración de la formación (Ítem 42)

muy adecuada	31 %
suficiente	30 %
insuficiente en algunos casos	27 %
totalmente insuficiente	11 %

- Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)

muy adecuada	26 %
suficiente	31 %
insuficiente en algunos casos	28 %
totalmente insuficiente	13 %

- Satisfacción con el salario (Ítem 44)

muy satisfecho	10 %
satisfecho	47 %
insatisfecho	31 %
muy insatisfecho	10 %

Desempeño de rol

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
-------	-------	-------------------	---------

1-109	29,34	18,20	26,00
-------	-------	-------	-------

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
220	47	25	32

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende dos aspectos fundamentales:

- la claridad de rol: ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).
- el conflicto de rol; hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

El método aborda este factor a partir de los siguientes ítems:

- Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a)

muy clara	37 %
clara	51 %
poco clara	8 %
nada clara	1 %

- Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b)

muy clara	32 %
clara	57 %
poco clara	9 %
nada clara	1 %

- Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c)

muy clara	29 %
clara	62 %
poco clara	7 %
nada clara	1 %

- Especificaciones de la calidad e trabajo (Ítem 14 d)

muy clara	35 %
clara	55 %
poco clara	6 %
nada clara	2 %

- Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e)

muy clara	31 %
clara	56 %
poco clara	8 %
nada clara	3 %

- Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f)

muy clara	36 %
clara	49 %
poco clara	11 %
nada clara	2 %

- Tareas irrealizables (Ítem 15 a)

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	12 %
a veces	32 %
nunca o casi nunca	48 %

- Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b)

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	11 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	49 %

- Conflictos morales (Ítem 15 c)

siempre o casi siempre	3 %
a menudo	10 %
a veces	23 %
nunca o casi nunca	62 %

- Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d)

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	9 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	48 %

- Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e)

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	9 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	49 %

Relaciones y apoyo social

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	18,90	14,07	17,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
236	34	24	30

El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Recoge este factor el concepto de “apoyo social”, entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros,...) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, de situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales,...), ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación.

Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

- Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16 a- 16 d)

16 a ¿puedes contar con tus jefes?

siempre o casi siempre	48 %
a menudo	19 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	4 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

16 b ¿puedes contar con tus compañeros?

siempre o casi siempre	45 %
a menudo	24 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	2 %
No tengo, no hay otras personas	1 %

16 c ¿puedes contar con tus subordinados?

siempre o casi siempre	33 %
a menudo	16 %
a veces	19 %
nunca o casi nunca	11 %
No tengo, no hay otras personas	18 %

16 d ¿puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?

siempre o casi siempre	21 %
a menudo	16 %
a veces	30 %
nunca o casi nunca	16 %
No tengo, no hay otras personas	15 %

- Calidad de las relaciones (Ítem 17)

buenas	83 %
regulares	16 %
malas	0 %
no tengo compañeros	0 %

- Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a)

raras veces	54 %
con frecuencia	9 %
constantemente	1 %
no existen	34 %

- Exposición a violencia física (Ítem 18 b)

raras veces	13 %
con frecuencia	1 %
constantemente	0 %
no existen	84 %

- Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)

raras veces	24 %
con frecuencia	5 %
constantemente	2 %
no existen	67 %

- Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)

raras veces	8 %
con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	90 %

- Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19) Sólo a título descriptivo

deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	27 %
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	26 %
tiene establecido un procedimiento formal de actuación	21 %
no lo sé	24 %

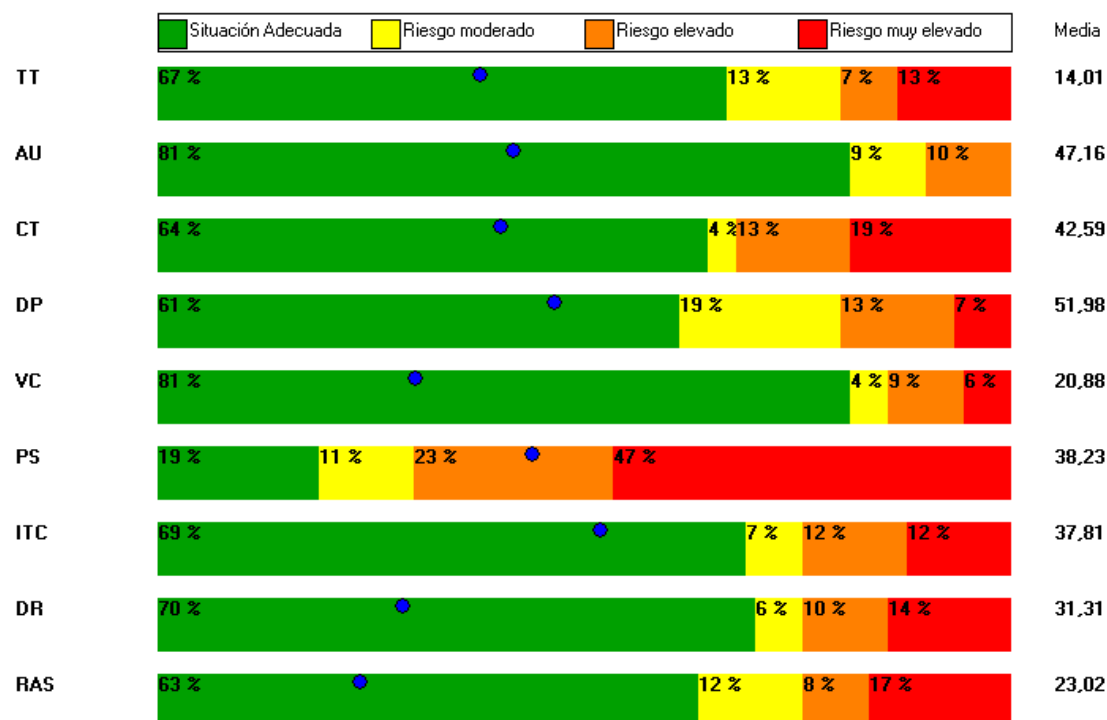
- Exposición a discriminación (Ítem 20)

siempre o casi siempre	2 %
a menudo	0 %
a veces	12 %
nunca o casi nunca	84 %

ANEXO 6

Informe de Riesgos Psicosociales del Puerto Nro. 1

Informe Puerto Nro. 1
 Seleccionados 90 cuestionarios
 Colectivo:



PERFILES:

Tiempo de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	14,01	10,88	11,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo elevado muy
60	12	6	12

Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

La evaluación de la adecuación y de la calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio se hace a partir de los siguientes 4 ítems:

Trabajo en sábados (Ítem 1)

siempre o casi siempre	13 %
a menudo	17 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	35 %

Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)

siempre o casi siempre	14 %
------------------------	------

a menudo	15 %
a veces	20 %
nunca o casi nunca	50 %

Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)

siempre o casi siempre	56 %
a menudo	14 %
a veces	17 %
nunca o casi nunca	11 %

Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)

siempre o casi siempre	33 %
a menudo	25 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	10 %

Autonomía

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	47,16	21,79	45,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
73	8	9	0

Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. El método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques:

- Autonomía temporal.

Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, su capacidad para distribuir descansos durante la jornada y de disfrutar de tiempo libre para atender a cuestiones personales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

- Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)

siempre o casi siempre	8 %
a menudo	20 %
a veces	53 %
nunca o casi nunca	17 %

- Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)

siempre o casi siempre	26 %
a menudo	17 %
a veces	42 %
nunca o casi nunca	13 %

- Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)

siempre o casi siempre	10 %
------------------------	------

a menudo	22 %
a veces	46 %
nunca o casi nunca	21 %

- Determinación del ritmo (Ítem 9)

siempre o casi siempre	30 %
a menudo	34 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	4 %

- Autonomía decisional.

La autonomía decisional hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc. El método aborda la evaluación de estos aspectos a partir del ítem 10, el cual contempla, a su vez, siete aspectos concretos sobre los que se proyecta la autonomía decisional:

- Actividades y tareas (Ítem 10 a)

siempre o casi siempre	27 %
a menudo	36 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	6 %

- Distribución de tareas (Ítem 10 b)

siempre o casi siempre	31 %
a menudo	32 %
a veces	23 %
nunca o casi nunca	13 %

- Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)

siempre o casi siempre	24 %
a menudo	27 %
a veces	30 %
nunca o casi nunca	17 %

- Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)

siempre o casi siempre	33 %
a menudo	40 %
a veces	23 %
nunca o casi nunca	3 %

- Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)

siempre o casi siempre	22 %
a menudo	31 %
a veces	32 %
nunca o casi nunca	14 %

- Calidad del trabajo (Ítem 10 f)

siempre o casi siempre	45 %
a menudo	31 %

a veces	17 %
nunca o casi nunca	5 %

- Resolución de incidencias (Ítem 10 g)

siempre o casi siempre	14 %
a menudo	33 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	15 %

- Distribución turnos (ítem 10h)

siempre o casi siempre	13 %
a menudo	4 %
a veces	8 %
nunca o casi nunca	18 %
No trabajo a turnos	54 %

Carga de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	42,59	19,98	40,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
58	3	12	17

Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

- Presiones de tiempos.

La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

- Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)

siempre o casi siempre	61 %
a menudo	18 %
a veces	13 %
nunca o casi nunca	6 %

- Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)

siempre o casi siempre	30 %
a menudo	24 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	14 %

- Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)

siempre o casi siempre	25 %
a menudo	33 %

a veces	34 %
nunca o casi nunca	6 %

- Esfuerzo de atención.

Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se la preste una cierta atención, Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requeridos para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas.. Lo ítems del método que recogen estos aspectos son los siguientes:

- Tiempo de atención (Ítem 21) Sólo a título descriptivo

siempre o casi siempre	18 %
a menudo	23 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	24 %

- Intensidad de la atención (Ítem 22) Sólo a título descriptivo

muy alta	43 %
alta	46 %
media	7 %
baja	0 %
muy baja	2 %

- Atención múltiples tareas (Ítem 27)

siempre o casi siempre	22 %
a menudo	28 %
a veces	41 %
nunca o casi nunca	7 %

- Interrupciones en la tarea (Ítem 30)

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	16 %
a veces	47 %
nunca o casi nunca	23 %

- Efecto de las interrupciones (Ítem 31)

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	12 %
a veces	41 %
nunca o casi nunca	38 %

- Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)

siempre o casi siempre	8 %
a menudo	26 %
a veces	44 %
nunca o casi nunca	20 %

- Cantidad y dificultad de la tarea.

La cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que suponen para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas. El método valora estos aspectos en los ítems siguientes:

- Cantidad de trabajo (Ítem 26)

excesiva	7 %
elevada	28 %
adecuada	61 %
escasa	1 %
muy escasa	1 %

- Dificultad del trabajo (Ítem 28)

siempre o casi siempre	3 %
a menudo	6 %
a veces	47 %
nunca o casi nunca	42 %

- Necesidad de ayuda (Ítem 29)

siempre o casi siempre	3 %
a menudo	7 %
a veces	61 %
nunca o casi nunca	27 %

- Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	11 %
a veces	48 %
nunca o casi nunca	34 %

Demandas psicológicas

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	51,98	18,19	51,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
55	17	12	6

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). De esta forma el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc.

La evaluación de las exigencias psicológicas se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de aprendizajes(Ítem 33 a)

siempre o casi siempre	25 %
a menudo	35 %
a veces	35 %
nunca o casi nunca	3 %

- Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b)

siempre o casi siempre	23 %
a menudo	36 %
a veces	35 %
nunca o casi nunca	4 %

- Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c)

siempre o casi siempre	34 %
a menudo	38 %
a veces	22 %
nunca o casi nunca	4 %

- Requerimientos de memorización (Ítem 33 d)

siempre o casi siempre	50 %
a menudo	37 %
a veces	10 %
nunca o casi nunca	2 %

- Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e)

siempre o casi siempre	42 %
a menudo	40 %
a veces	12 %
nunca o casi nunca	5 %

Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo en el caso de trato con pacientes, clientes, etc.

El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo; hacia los superiores, subordinados,...

Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación, compromiso o involucración en las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante (personal sanitario, docentes, servicios sociales, etc...)

Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aún cuando no necesariamente exista contacto con clientes.

La evaluación de las exigencias emocionales se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)

siempre o casi siempre	46 %
a menudo	21 %

a veces	25 %
nunca o casi nunca	6 %

- Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	18 %
a veces	30 %
nunca o casi nunca	34 %
No tengo, no trato	4 %

- Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	17 %
a veces	20 %
nunca o casi nunca	25 %
No tengo, no trato	32 %

- Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	16 %
a veces	30 %
nunca o casi nunca	43 %
No tengo, no trato	2 %

- Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)

siempre o casi siempre	14 %
a menudo	8 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	44 %
No tengo, no trato	11 %

- Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	11 %
a veces	50 %
nunca o casi nunca	34 %

- Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	13 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	45 %

Variedad / Contenido del trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	20,88	13,36	19,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
--------------------	-----------------	----------------	--------------------

73	4	8	5
----	---	---	---

Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.

Este factor es medido mediante una serie de ítems que estudian en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido, se trata de un trabajo importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador.

Los ítems que comprendes este factor son:

- Trabajo rutinario (Ítem 37)

no	31 %
a veces	37 %
bastante	16 %
mucho	14 %

- Sentido del trabajo (Ítem 38)

mucho	65 %
bastante	27 %
poco	5 %
nada	1 %

- Contribución del trabajo (Ítem 39)

no es muy importante	4 %
es importante	36 %
es muy importante	55 %
no lo sé	3 %

- Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a)

siempre o casi siempre	27 %
a menudo	30 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	11 %
No tengo, no trato	2 %

- Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b)

siempre o casi siempre	25 %
a menudo	33 %
a veces	35 %
nunca o casi nunca	4 %
No tengo, no trato	1 %

- Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c)

siempre o casi siempre	20 %
a menudo	31 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	11 %
No tengo, no trato	6 %

- Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d)

siempre o casi siempre	44 %
a menudo	40 %
a veces	10 %
nunca o casi nunca	4 %
No tengo, no trato	1 %

Participación / Supervisión

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	38,23	14,15	35,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
17	10	21	42

Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

Así, la “supervisión” se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

La “participación” explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

Los ítems que comprenden este factor son:

- Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a)

Puedo decidir	11 %
Se me consulta	38 %
Sólo recibo información	30 %
Ninguna participación	20 %

- Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b)

Puedo decidir	25 %
Se me consulta	31 %
Sólo recibo información	27 %
Ninguna participación	15 %

- Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c)

Puedo decidir	15 %
Se me consulta	30 %
Sólo recibo información	32 %
Ninguna participación	22 %

- Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d)

Puedo decidir	6 %
Se me consulta	18 %
Sólo recibo información	41 %
Ninguna participación	33 %

- Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e)

Puedo decidir	2 %
Se me consulta	8 %
Sólo recibo información	44 %
Ninguna participación	44 %

- Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f)

Puedo decidir	2 %
Se me consulta	4 %
Sólo recibo información	30 %
Ninguna participación	63 %

- Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g)

Puedo decidir	6 %
Se me consulta	14 %
Sólo recibo información	36 %
Ninguna participación	42 %

- Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a)

no interviene	14 %
insuficiente	10 %
adecuada	71 %
excesiva	4 %

- Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b)

no interviene	11 %
insuficiente	10 %
adecuada	74 %
excesiva	4 %

- Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c)

no interviene	14 %
insuficiente	4 %
adecuada	72 %
excesiva	8 %

- Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d)

no interviene	7 %
insuficiente	6 %
adecuada	80 %
excesiva	5 %

Interés por el trabajador / Compensación

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	37,81	19,31	39,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
62	6	11	11

El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

Los ítems que comprenden este factor son:

- Información sobre la formación (Ítem 13 a)

no hay información	17 %
insuficiente	26 %
es adecuada	55 %

- Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b)

no hay información	27 %
insuficiente	41 %
es adecuada	31 %

- Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c)

no hay información	31 %
insuficiente	37 %
es adecuada	31 %

- Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13 d)

no hay información	16 %
insuficiente	37 %
es adecuada	45 %

- Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41)

adecuadamente	16 %
regular	35 %
insuficientemente	16 %
no existe posibilidad de desarrollo profesional	31 %

- Valoración de la formación (Ítem 42)

muy adecuada	18 %
suficiente	30 %
insuficiente en algunos casos	37 %
totalmente insuficiente	13 %

- Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)

muy adecuada	18 %
suficiente	28 %
insuficiente en algunos casos	33 %
totalmente insuficiente	18 %

- Satisfacción con el salario (Ítem 44)

muy satisfecho	7 %
satisfecho	38 %
insatisfecho	44 %
muy insatisfecho	8 %

Desempeño de rol

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	31,31	22,89	25,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
63	5	9	13

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende dos aspectos fundamentales:

- la claridad de rol: ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).
- el conflicto de rol; hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

El método aborda este factor a partir de los siguientes ítems:

- Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a)

muy clara	31 %
clara	48 %
poco clara	14 %
nada clara	5 %

- Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b)

muy clara	27 %
clara	52 %
poco clara	14 %
nada clara	5 %

- Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c)

muy clara	27 %
clara	61 %
poco clara	6 %
nada clara	4 %

- Especificaciones de la calidad e trabajo (Ítem 14 d)

muy clara	30 %
clara	55 %
poco clara	10 %
nada clara	4 %

- Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e)

muy clara	25 %
clara	56 %
poco clara	11 %
nada clara	6 %

- Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f)

muy clara	30 %
clara	48 %
poco clara	15 %

nada clara	5 %
------------	-----

- Tareas irrealizables (Ítem 15 a)

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	13 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	53 %

- Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b)

siempre o casi siempre	2 %
a menudo	12 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	48 %

- Conflictos morales (Ítem 15 c)

siempre o casi siempre	3 %
a menudo	8 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	66 %

- Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d)

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	5 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	56 %

- Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e)

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	8 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	52 %

Relaciones y apoyo social

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	23,02	16,01	21,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
57	11	7	15

El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Recoge este factor el concepto de “apoyo social”, entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros,...) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, de situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales,...), ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación.

Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

- Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16 a- 16 d)

16 a ¿puedes contar con tus jefes?

siempre o casi siempre	34 %
a menudo	26 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	7 %
No tengo, no hay otras personas	2 %

16 b ¿puedes contar con tus compañeros?

siempre o casi siempre	32 %
a menudo	31 %
a veces	30 %
nunca o casi nunca	3 %
No tengo, no hay otras personas	3 %

16 c ¿puedes contar con tus subordinados?

siempre o casi siempre	24 %
a menudo	14 %
a veces	22 %
nunca o casi nunca	10 %
No tengo, no hay otras personas	28 %

16 d ¿puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?

siempre o casi siempre	13 %
a menudo	22 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	15 %
No tengo, no hay otras personas	14 %

- Calidad de las relaciones (Ítem 17)

buenas	75 %
regulares	24 %
malas	0 %
no tengo compañeros	0 %

- Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a)

raras veces	60 %
con frecuencia	12 %
constantemente	2 %
no existen	25 %

- Exposición a violencia física (Ítem 18 b)

raras veces	15 %
con frecuencia	2 %
constantemente	1 %
no existen	81 %

- Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)

raras veces	27 %
con frecuencia	11 %
constantemente	4 %
no existen	56 %

- Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)

raras veces	11 %
con frecuencia	0 %
constantemente	2 %
no existen	86 %

- Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19) Sólo a título descriptivo

deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	25 %
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	25 %
tiene establecido un procedimiento formal de actuación	22 %
no lo sé	26 %

- Exposición a discriminación (Ítem 20)

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	0 %
a veces	15 %
nunca o casi nunca	78 %

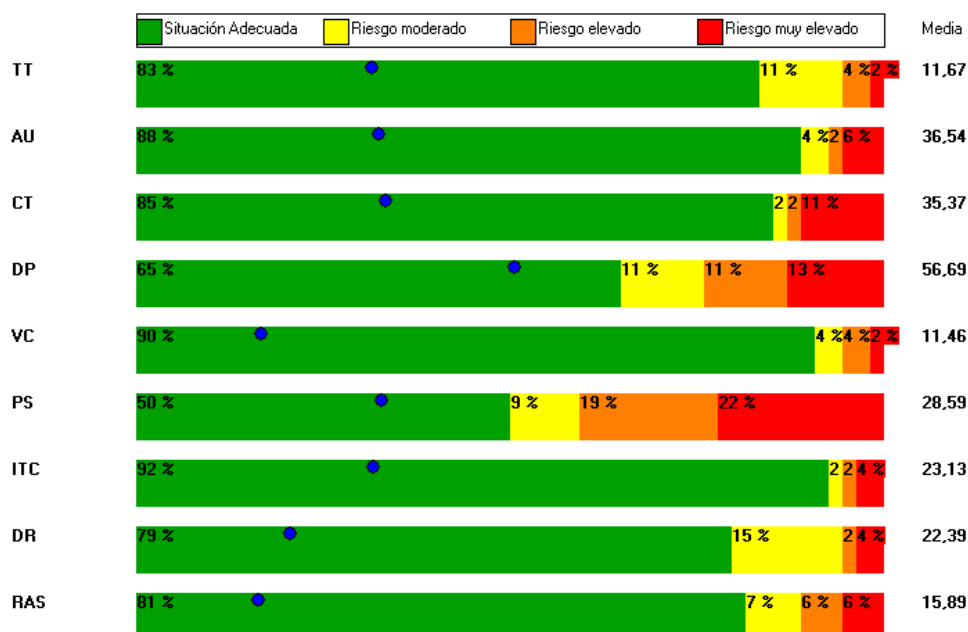
ANEXO 7

Informe de Riesgos Psicosociales del Puerto Nro. 2

INFORME DE RIESGOS DEL PUERTO NRO. 2

Seleccionados 54 cuestionarios

Colectivo:



PERFILES:

Tiempo de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	11,67	8,72	11,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
45	6	2	1

Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

La evaluación de la adecuación y de la calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio se hace a partir de los siguientes 4 ítems:

Trabajo en sábados (Ítem 1)

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	1 %
a veces	46 %
nunca o casi nunca	42 %

Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	1 %

a veces	35 %
nunca o casi nunca	57 %

Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)

siempre o casi siempre	61 %
a menudo	11 %
a veces	16 %
nunca o casi nunca	11 %

Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)

siempre o casi siempre	40 %
a menudo	20 %
a veces	27 %
nunca o casi nunca	11 %

Autonomía

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	36,54	25,00	36,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
48	2	1	3

Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. El método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques:

- Autonomía temporal.

Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, su capacidad para distribuir descansos durante la jornada y de disfrutar de tiempo libre para atender a cuestiones personales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

- Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)

siempre o casi siempre	1 %
a menudo	7 %
a veces	74 %
nunca o casi nunca	16 %

- Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)

siempre o casi siempre	48 %
a menudo	12 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	12 %

- Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)

siempre o casi siempre	22 %
a menudo	9 %
a veces	59 %
nunca o casi nunca	9 %

- Determinación del ritmo (Ítem 9)

siempre o casi siempre	50 %
a menudo	14 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	3 %

- Autonomía decisional.

La autonomía decisional hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc. El método aborda la evaluación de estos aspectos a partir del ítem 10, el cual contempla, a su vez, siete aspectos concretos sobre los que se proyecta la autonomía decisional:

- Actividades y tareas (Ítem 10 a)

siempre o casi siempre	57 %
a menudo	18 %
a veces	22 %
nunca o casi nunca	1 %

- Distribución de tareas (Ítem 10 b)

siempre o casi siempre	51 %
a menudo	16 %
a veces	27 %
nunca o casi nunca	3 %

- Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)

siempre o casi siempre	51 %
a menudo	22 %
a veces	16 %
nunca o casi nunca	9 %

- Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)

siempre o casi siempre	46 %
a menudo	25 %
a veces	20 %
nunca o casi nunca	7 %

- Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)

siempre o casi siempre	50 %
a menudo	27 %
a veces	14 %
nunca o casi nunca	7 %

- Calidad del trabajo (Ítem 10 f)

siempre o casi siempre	64 %
a menudo	18 %
a veces	9 %
nunca o casi nunca	7 %

- Resolución de incidencias (Ítem 10 g)

siempre o casi siempre	42 %
a menudo	20 %
a veces	20 %
nunca o casi nunca	16 %

- Distribución turnos (ítem 10h)

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	7 %
a veces	5 %
nunca o casi nunca	12 %
No trabajo a turnos	66 %

Carga de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	35,37	16,20	32,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
46	1	1	6

Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

- Presiones de tiempos.

La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

- Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)

siempre o casi siempre	81 %
a menudo	12 %
a veces	5 %
nunca o casi nunca	0 %

- Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)

siempre o casi siempre	27 %
a menudo	22 %
a veces	38 %
nunca o casi nunca	11 %

- Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)

siempre o casi siempre	24 %
a menudo	20 %
a veces	48 %
nunca o casi nunca	7 %

- Esfuerzo de atención.

Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se la preste una cierta atención, Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requeridos para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas.. Lo ítems del método que recogen estos aspectos son los siguientes:

- Tiempo de atención (Ítem 21) Sólo a título descriptivo

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	12 %
a veces	22 %
nunca o casi nunca	55 %

- Intensidad de la atención (Ítem 22) Sólo a título descriptivo

muy alta	59 %
alta	35 %
media	5 %
baja	0 %
muy baja	0 %

- Atención múltiples tareas (Ítem 27)

siempre o casi siempre	14 %
a menudo	12 %
a veces	57 %
nunca o casi nunca	14 %

- Interrupciones en la tarea (Ítem 30)

siempre o casi siempre	1 %
a menudo	7 %
a veces	72 %
nunca o casi nunca	18 %

- Efecto de las interrupciones (Ítem 31)

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	3 %
a veces	59 %
nunca o casi nunca	31 %

- Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)

siempre o casi siempre	1 %
a menudo	12 %

a veces	46 %
nunca o casi nunca	38 %

- Cantidad y dificultad de la tarea.

La cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que suponen para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas. El método valora estos aspectos en los ítems siguientes:

- Cantidad de trabajo (Ítem 26)

excesiva	5 %
elevada	18 %
adecuada	75 %
escasa	0 %
muy escasa	0 %

- Dificultad del trabajo (Ítem 28)

siempre o casi siempre	1 %
a menudo	0 %
a veces	59 %
nunca o casi nunca	38 %

- Necesidad de ayuda (Ítem 29)

siempre o casi siempre	1 %
a menudo	1 %
a veces	74 %
nunca o casi nunca	22 %

- Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	14 %
a veces	50 %
nunca o casi nunca	25 %

Demandas psicológicas

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	56,69	17,02	55,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
35	6	6	7

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de

razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). De esta forma el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc.

La evaluación de las exigencias psicológicas se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de aprendizajes(Ítem 33 a)

siempre o casi siempre	48 %
a menudo	29 %
a veces	20 %
nunca o casi nunca	1 %

- Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b)

siempre o casi siempre	25 %
a menudo	24 %
a veces	50 %
nunca o casi nunca	0 %

- Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c)

siempre o casi siempre	44 %
a menudo	22 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	1 %

- Requerimientos de memorización (Ítem 33 d)

siempre o casi siempre	66 %
a menudo	29 %
a veces	3 %
nunca o casi nunca	0 %

- Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e)

siempre o casi siempre	74 %
a menudo	20 %
a veces	5 %
nunca o casi nunca	0 %

Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo en el caso de trato con pacientes, clientes, etc.

El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo; hacia los superiores, subordinados,...

Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación, compromiso o involucración en las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante (personal sanitario, docentes, servicios sociales, etc...)

Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aún cuando no necesariamente exista contacto con clientes.

La evaluación de las exigencias emocionales se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)

siempre o casi siempre	61 %
a menudo	14 %
a veces	20 %
nunca o casi nunca	3 %

- Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	29 %
a veces	22 %
nunca o casi nunca	35 %
No tengo, no trato	1 %

- Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	18 %
a veces	22 %
nunca o casi nunca	37 %
No tengo, no trato	11 %

- Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	12 %
a veces	40 %
nunca o casi nunca	38 %
No tengo, no trato	0 %

- Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	9 %
a veces	14 %
nunca o casi nunca	48 %
No tengo, no trato	14 %

- Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)

siempre o casi siempre	3 %
a menudo	7 %
a veces	35 %
nunca o casi nunca	53 %

- Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)

siempre o casi siempre	18 %
a menudo	12 %
a veces	38 %
nunca o casi nunca	29 %

Variedad / Contenido del trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	11,46	11,87	7,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
49	2	2	1

Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.

Este factor es medido mediante una serie de ítems que estudian en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido, se trata de un trabajo importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador.

Los ítems que comprenden este factor son:

- Trabajo rutinario (Ítem 37)

no	62 %
a veces	27 %
bastante	7 %
mucho	1 %

- Sentido del trabajo (Ítem 38)

mucho	81 %
bastante	18 %
poco	0 %
nada	0 %

- Contribución del trabajo (Ítem 39)

no es muy importante	5 %
es importante	44 %
es muy importante	50 %
no lo sé	0 %

- Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a)

siempre o casi siempre	64 %
a menudo	16 %
a veces	16 %
nunca o casi nunca	1 %
No tengo, no trato	0 %

- Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b)

siempre o casi siempre	57 %
a menudo	18 %
a veces	24 %
nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no trato	0 %

- Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c)

siempre o casi siempre	59 %
a menudo	20 %
a veces	14 %
nunca o casi nunca	3 %
No tengo, no trato	1 %

- Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d)

siempre o casi siempre	74 %
a menudo	11 %
a veces	12 %
nunca o casi nunca	1 %
No tengo, no trato	0 %

Participación / Supervisión

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	28,59	13,01	26,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
27	5	10	12

Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

Así, la “supervisión” se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

La “participación” explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

Los ítems que comprenden este factor son:

- Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a)

Puedo decidir	14 %
Se me consulta	40 %
Sólo recibo información	31 %
Ninguna participación	12 %

- Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b)

Puedo decidir	22 %
Se me consulta	53 %
Sólo recibo información	18 %
Ninguna participación	5 %

- Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c)

Puedo decidir	16 %
Se me consulta	53 %
Sólo recibo información	16 %

Ninguna participación	12 %
-----------------------	------

- Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d)

Puedo decidir	12 %
Se me consulta	40 %
Sólo recibo información	22 %
Ninguna participación	24 %

- Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e)

Puedo decidir	7 %
Se me consulta	24 %
Sólo recibo información	37 %
Ninguna participación	31 %

- Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f)

Puedo decidir	5 %
Se me consulta	14 %
Sólo recibo información	42 %
Ninguna participación	37 %

- Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g)

Puedo decidir	14 %
Se me consulta	24 %
Sólo recibo información	35 %
Ninguna participación	25 %

- Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a)

no interviene	5 %
insuficiente	3 %
adecuada	83 %
excesiva	7 %

- Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b)

no interviene	5 %
insuficiente	1 %
adecuada	92 %
excesiva	0 %

- Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c)

no interviene	7 %
insuficiente	1 %
adecuada	88 %
excesiva	1 %

- Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d)

no interviene	1 %
insuficiente	3 %
adecuada	92 %
excesiva	1 %

Interés por el trabajador / Compensación

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	23,13	17,16	21,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
50	1	1	2

El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

Los ítems que comprenden este factor son:

- Información sobre la formación (Ítem 13 a)

no hay información	11 %
insuficiente	11 %
es adecuada	77 %

- Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b)

no hay información	12 %
insuficiente	18 %
es adecuada	68 %

- Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c)

no hay información	14 %
insuficiente	22 %
es adecuada	62 %

- Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13 d)

no hay información	16 %
insuficiente	9 %
es adecuada	74 %

- Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41)

adecuadamente	38 %
regular	46 %
insuficientemente	7 %
no existe posibilidad de desarrollo profesional	7 %

- Valoración de la formación (Ítem 42)

muy adecuada	38 %
suficiente	44 %
insuficiente en algunos casos	16 %
totalmente insuficiente	0 %

- Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)

muy adecuada	33 %
suficiente	29 %

insuficiente en algunos casos	37 %
totalmente insuficiente	0 %

- Satisfacción con el salario (Ítem 44)

muy satisfecho	1 %
satisfecho	42 %
insatisfecho	42 %
muy insatisfecho	12 %

Desempeño de rol

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	22,39	15,17	18,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
43	8	1	2

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende dos aspectos fundamentales:

- la claridad de rol: ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).
- el conflicto de rol; hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

El método aborda este factor a partir de los siguientes ítems:

- Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a)

muy clara	38 %
clara	55 %
poco clara	5 %
nada clara	0 %

- Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b)

muy clara	37 %
clara	57 %
poco clara	5 %
nada clara	0 %

- Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c)

muy clara	33 %
clara	59 %
poco clara	7 %
nada clara	0 %

- Especificaciones de la calidad e trabajo (Ítem 14 d)

muy clara	42 %
clara	53 %
poco clara	3 %
nada clara	0 %

- Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e)

muy clara	38 %
clara	55 %
poco clara	5 %
nada clara	0 %

- Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f)

muy clara	40 %
clara	53 %
poco clara	5 %
nada clara	0 %

- Tareas irrealizables (Ítem 15 a)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	7 %
a veces	38 %
nunca o casi nunca	53 %

- Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	5 %
a veces	40 %
nunca o casi nunca	53 %

- Conflictos morales (Ítem 15 c)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	5 %
a veces	18 %
nunca o casi nunca	75 %

- Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	1 %
a veces	40 %
nunca o casi nunca	57 %

- Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	9 %
a veces	27 %
nunca o casi nunca	62 %

Relaciones y apoyo social

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	15,89	13,12	14,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
44	4	3	3

El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Recoge este factor el concepto de “apoyo social”, entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros,...) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, de situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales,..., ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación.

Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

- Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16 a- 16 d)

16 a ¿puedes contar con tus jefes?

siempre o casi siempre	57 %
a menudo	11 %
a veces	29 %
nunca o casi nunca	1 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

16 b ¿puedes contar con tus compañeros?

siempre o casi siempre	51 %
a menudo	22 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

16 c ¿puedes contar con tus subordinados?

siempre o casi siempre	37 %
a menudo	22 %
a veces	24 %
nunca o casi nunca	9 %
No tengo, no hay otras personas	7 %

16 d ¿puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?

siempre o casi siempre	33 %
a menudo	7 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	20 %
No tengo, no hay otras personas	1 %

- Calidad de las relaciones (Ítem 17)

buenas	94 %
regulares	5 %
malas	0 %
no tengo compañeros	0 %

- Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a)

raras veces	57 %
con frecuencia	1 %
constantemente	0 %
no existen	40 %

- Exposición a violencia física (Ítem 18 b)

raras veces	9 %
con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	90 %

- Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)

raras veces	22 %
con frecuencia	1 %
constantemente	0 %
no existen	75 %

- Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)

raras veces	5 %
con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	94 %

- Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19) Sólo a título descriptivo

deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	38 %
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	24 %
tiene establecido un procedimiento formal de actuación	16 %
no lo sé	20 %

- Exposición a discriminación (Ítem 20)

siempre o casi siempre	1 %
a menudo	0 %
a veces	7 %
nunca o casi nunca	90 %

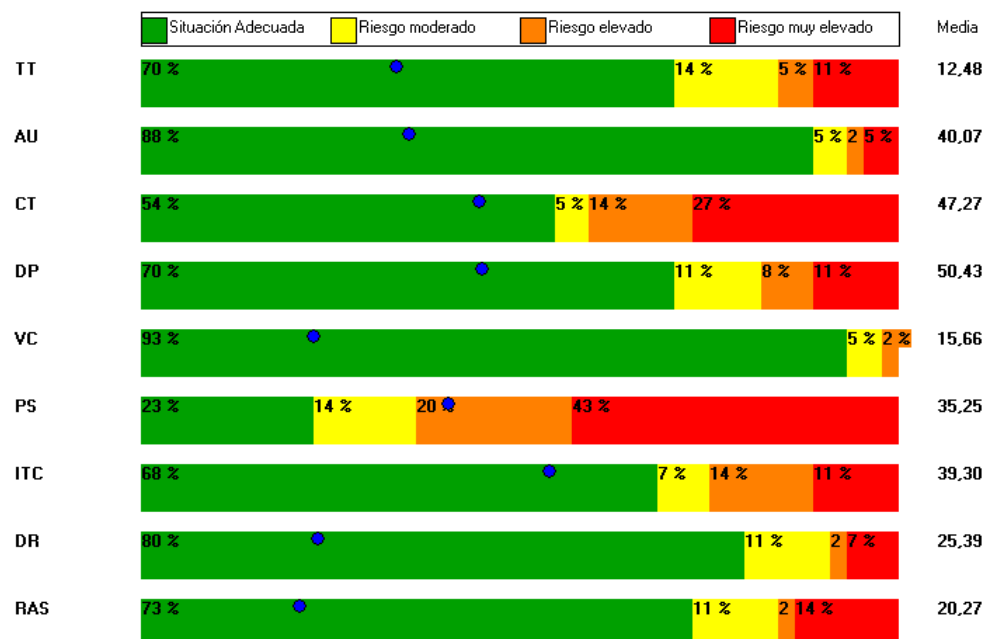
ANEXO 8

Informe de Riesgos Psicosociales del Puerto Nro. 3

INFORME DE RIESGOS PSICOSOCIALES PUERTO NRO. 3

Seleccionados 44 cuestionarios

Colectivo:



PERFILES:

Tiempo de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	12,48	10,93	10,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
31	6	2	5

Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

La evaluación de la adecuación y de la calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio se hace a partir de los siguientes 4 ítems:

Trabajo en sábados (Ítem 1)

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	18 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	40 %

Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	18 %
a veces	18 %
nunca o casi nunca	59 %

Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)

siempre o casi siempre	47 %
a menudo	22 %
a veces	22 %
nunca o casi nunca	6 %

Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)

siempre o casi siempre	40 %
a menudo	25 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	9 %

Autonomía

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	40,07	23,04	39,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
39	2	1	2

Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. El método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques:

- Autonomía temporal.

Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, su capacidad para distribuir descansos durante la jornada y de disfrutar de tiempo libre para atender a cuestiones personales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

- Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)

siempre o casi siempre	13 %
a menudo	9 %
a veces	63 %
nunca o casi nunca	13 %

- Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)

siempre o casi siempre	38 %
a menudo	27 %
a veces	18 %
nunca o casi nunca	15 %

- Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)

siempre o casi siempre	15 %
a menudo	25 %
a veces	43 %
nunca o casi nunca	15 %

- Determinación del ritmo (Ítem 9)

siempre o casi siempre	31 %
a menudo	22 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	13 %

- Autonomía decisional.

La autonomía decisional hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc. El método aborda la evaluación de estos aspectos a partir del ítem 10, el cual contempla, a su vez, siete aspectos concretos sobre los que se proyecta la autonomía decisional:

- Actividades y tareas (Ítem 10 a)

siempre o casi siempre	45 %
a menudo	18 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	0 %

- Distribución de tareas (Ítem 10 b)

siempre o casi siempre	36 %
a menudo	29 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	9 %

- Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)

siempre o casi siempre	36 %
a menudo	34 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	4 %

- Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)

siempre o casi siempre	38 %
a menudo	38 %
a veces	18 %
nunca o casi nunca	4 %

- Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)

siempre o casi siempre	27 %
a menudo	40 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	6 %

- Calidad del trabajo (Ítem 10 f)

siempre o casi siempre	45 %
a menudo	27 %
a veces	15 %
nunca o casi nunca	11 %

- Resolución de incidencias (Ítem 10 g)

siempre o casi siempre	20 %
a menudo	43 %
a veces	27 %
nunca o casi nunca	9 %

- Distribución turnos (Ítem 10h)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	9 %
a veces	6 %
nunca o casi nunca	2 %
No trabajo a turnos	81 %

Carga de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	47,27	18,27	42,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
24	2	6	12

Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

- Presiones de tiempos.

La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

- Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)

siempre o casi siempre	47 %
a menudo	34 %
a veces	18 %
nunca o casi nunca	0 %

- Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)

siempre o casi siempre	34 %
a menudo	34 %
a veces	27 %
nunca o casi nunca	4 %

- Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)

siempre o casi siempre	34 %
a menudo	36 %
a veces	22 %
nunca o casi nunca	6 %

- Esfuerzo de atención.

Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se la preste una cierta atención, Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requeridos para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas.. Lo ítems del método que recogen estos aspectos son los siguientes:

- Tiempo de atención (Ítem 21) Sólo a título descriptivo

siempre o casi siempre	18 %
a menudo	18 %
a veces	45 %
nunca o casi nunca	18 %

- Intensidad de la atención (Ítem 22) Sólo a título descriptivo

muy alta	52 %
alta	45 %
media	2 %
baja	0 %
muy baja	0 %

- Atención múltiples tareas (Ítem 27)

siempre o casi siempre	25 %
a menudo	36 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	6 %

- Interrupciones en la tarea (Ítem 30)

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	18 %
a veces	63 %
nunca o casi nunca	9 %

- Efecto de las interrupciones (Ítem 31)

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	11 %
a veces	61 %
nunca o casi nunca	18 %

- Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)

siempre o casi siempre	15 %
a menudo	15 %
a veces	47 %
nunca o casi nunca	20 %

- Cantidad y dificultad de la tarea.

La cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que suponen para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas. El método valora estos aspectos en los ítems siguientes:

- Cantidad de trabajo (Ítem 26)

excesiva	6 %
elevada	36 %
adecuada	56 %
escasa	0 %
muy escasa	0 %

- Dificultad del trabajo (Ítem 28)

siempre o casi siempre	2 %
a menudo	9 %
a veces	43 %
nunca o casi nunca	45 %

- Necesidad de ayuda (Ítem 29)

siempre o casi siempre	2 %
a menudo	11 %
a veces	59 %
nunca o casi nunca	27 %

- Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	20 %
a veces	56 %
nunca o casi nunca	18 %

Demandas psicológicas

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	50,43	20,27	45,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
31	5	3	5

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). De esta forma el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc.

La evaluación de las exigencias psicológicas se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de aprendizajes (Ítem 33 a)

siempre o casi siempre	29 %
a menudo	45 %
a veces	20 %
nunca o casi nunca	4 %

- Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b)

siempre o casi siempre	20 %
a menudo	38 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	4 %

- Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c)

siempre o casi siempre	27 %
a menudo	56 %
a veces	15 %
nunca o casi nunca	0 %

- Requerimientos de memorización (Ítem 33 d)

siempre o casi siempre	52 %
a menudo	40 %
a veces	6 %
nunca o casi nunca	0 %

- Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e)

siempre o casi siempre	40 %
a menudo	43 %
a veces	15 %
nunca o casi nunca	0 %

Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo en el caso de trato con pacientes, clientes, etc.

El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo; hacia los superiores, subordinados,...

Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación, compromiso o involucración en las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante (personal sanitario, docentes, servicios sociales, etc...)

Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aún cuando no necesariamente exista contacto con clientes.

La evaluación de las exigencias emocionales se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)

siempre o casi siempre	34 %
------------------------	------

a menudo	11 %
a veces	40 %
nunca o casi nunca	13 %

- Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)

siempre o casi siempre	15 %
a menudo	4 %
a veces	43 %
nunca o casi nunca	34 %
No tengo, no trato	2 %

- Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	13 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	29 %
No tengo, no trato	20 %

- Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)

siempre o casi siempre	13 %
a menudo	13 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	36 %
No tengo, no trato	2 %

- Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)

siempre o casi siempre	20 %
a menudo	4 %
a veces	27 %
nunca o casi nunca	31 %
No tengo, no trato	15 %

- Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	4 %
a veces	43 %
nunca o casi nunca	43 %

- Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	4 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	54 %

Variedad / Contenido del trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	15,66	9,63	14,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
41	2	1	0

Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.

Este factor es medido mediante una serie de ítems que estudian en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido, se trata de un trabajo importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador.

Los ítems que comprenden este factor son:

- Trabajo rutinario (Ítem 37)

no	38 %
a veces	45 %
bastante	11 %
mucho	4 %

- Sentido del trabajo (Ítem 38)

mucho	72 %
bastante	25 %
poco	2 %
nada	0 %

- Contribución del trabajo (Ítem 39)

no es muy importante	4 %
es importante	29 %
es muy importante	65 %
no lo sé	0 %

- Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a)

siempre o casi siempre	38 %
a menudo	27 %
a veces	18 %
nunca o casi nunca	15 %
No tengo, no trato	0 %

- Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b)

siempre o casi siempre	36 %
a menudo	31 %
a veces	27 %
nunca o casi nunca	2 %
No tengo, no trato	2 %

- Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c)

siempre o casi siempre	27 %
a menudo	27 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	2 %
No tengo, no trato	18 %

- Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d)

siempre o casi siempre	65 %
a menudo	15 %
a veces	11 %
nunca o casi nunca	2 %
No tengo, no trato	4 %

Participación / Supervisión

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	35,25	12,75	33,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
10	6	9	19

Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

Así, la “supervisión” se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

La “participación” explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

Los ítems que comprendes este factor son:

- Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a)

Puedo decidir	13 %
Se me consulta	40 %
Sólo recibo información	31 %
Ninguna participación	13 %

- Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b)

Puedo decidir	29 %
Se me consulta	34 %
Sólo recibo información	31 %
Ninguna participación	4 %

- Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c)

Puedo decidir	11 %
Se me consulta	25 %
Sólo recibo información	43 %
Ninguna participación	20 %

- Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d)

Puedo decidir	9 %
Se me consulta	13 %
Sólo recibo información	43 %

Ninguna participación	34 %
-----------------------	------

- Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e)

Puedo decidir	2 %
Se me consulta	15 %
Sólo recibo información	45 %
Ninguna participación	36 %

- Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f)

Puedo decidir	4 %
Se me consulta	6 %
Sólo recibo información	47 %
Ninguna participación	40 %

- Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g)

Puedo decidir	6 %
Se me consulta	25 %
Sólo recibo información	34 %
Ninguna participación	34 %

- Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a)

no interviene	22 %
insuficiente	6 %
adecuada	70 %
excesiva	0 %

- Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b)

no interviene	9 %
insuficiente	6 %
adecuada	81 %
excesiva	2 %

- Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c)

no interviene	15 %
insuficiente	9 %
adecuada	75 %
excesiva	0 %

- Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d)

no interviene	20 %
insuficiente	6 %
adecuada	70 %
excesiva	2 %

Interés por el trabajador / Compensación

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	39,30	18,75	41,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
--------------------	-----------------	----------------	--------------------

30	3	6	5
----	---	---	---

El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

Los ítems que comprendes este factor son:

- Información sobre la formación (Ítem 13 a)

no hay información	13 %
insuficiente	47 %
es adecuada	38 %

- Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b)

no hay información	18 %
insuficiente	47 %
es adecuada	34 %

- Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c)

no hay información	31 %
insuficiente	43 %
es adecuada	25 %

- Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13 d)

no hay información	20 %
insuficiente	36 %
es adecuada	43 %

- Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41)

adecuadamente	22 %
regular	22 %
insuficientemente	25 %
no existe posibilidad de desarrollo profesional	29 %

- Valoración de la formación (Ítem 42)

muy adecuada	15 %
suficiente	29 %
insuficiente en algunos casos	36 %
totalmente insuficiente	18 %

- Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)

muy adecuada	6 %
suficiente	38 %
insuficiente en algunos casos	29 %
totalmente insuficiente	25 %

- Satisfacción con el salario (Ítem 44)

muy satisfecho	4 %
satisfecho	59 %
insatisfecho	27 %
muy insatisfecho	9 %

Desempeño de rol

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	25,39	15,03	22,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
35	5	1	3

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende dos aspectos fundamentales:

- la claridad de rol: ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).
- el conflicto de rol; hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

El método aborda este factor a partir de los siguientes ítems:

- Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a)

muy clara	45 %
clara	45 %
poco clara	9 %
nada clara	0 %

- Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b)

muy clara	45 %
clara	47 %
poco clara	6 %
nada clara	0 %

- Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c)

muy clara	31 %
clara	61 %
poco clara	6 %
nada clara	0 %

- Especificaciones de la calidad e trabajo (Ítem 14 d)

muy clara	43 %
clara	52 %
poco clara	4 %
nada clara	0 %

- Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e)

muy clara	31 %
clara	61 %
poco clara	6 %
nada clara	0 %

- Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f)

muy clara	43 %
clara	50 %

poco clara	6 %
nada clara	0 %

- Tareas irrealizables (Ítem 15 a)

siempre o casi siempre	2 %
a menudo	13 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	47 %

- Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	2 %
a veces	43 %
nunca o casi nunca	54 %

- Conflictos morales (Ítem 15 c)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	4 %
a veces	27 %
nunca o casi nunca	68 %

- Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	15 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	47 %

- Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e)

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	6 %
a veces	47 %
nunca o casi nunca	38 %

Relaciones y apoyo social

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	20,27	14,81	16,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
32	5	1	6

El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Recoge este factor el concepto de “apoyo social”, entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros,...) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, de situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales,..., ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación.

Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

- Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16 a- 16 d)

16 a ¿puedes contar con tus jefes?

siempre o casi siempre	40 %
a menudo	27 %
a veces	22 %
nunca o casi nunca	6 %
No tengo, no hay otras personas	2 %

16 b ¿puedes contar con tus compañeros?

siempre o casi siempre	38 %
a menudo	36 %
a veces	20 %
nunca o casi nunca	2 %
No tengo, no hay otras personas	2 %

16 c ¿puedes contar con tus subordinados?

siempre o casi siempre	29 %
a menudo	25 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	2 %
No tengo, no hay otras personas	18 %

16 d ¿puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?

siempre o casi siempre	22 %
a menudo	22 %
a veces	29 %
nunca o casi nunca	11 %
No tengo, no hay otras personas	13 %

- Calidad de las relaciones (Ítem 17)

buenas	81 %
regulares	18 %
malas	0 %
no tengo compañeros	0 %

- Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a)

raras veces	54 %
con frecuencia	27 %
constantemente	2 %
no existen	15 %

- Exposición a violencia física (Ítem 18 b)

raras veces	4 %
con frecuencia	2 %
constantemente	0 %
no existen	93 %

- Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)

raras veces	38 %
con frecuencia	9 %
constantemente	0 %
no existen	52 %

- Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)

raras veces	6 %
con frecuencia	2 %
constantemente	0 %
no existen	90 %

- Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19) Sólo a título descriptivo

deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	22 %
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	25 %
tiene establecido un procedimiento formal de actuación	40 %
no lo sé	11 %

- Exposición a discriminación (Ítem 20)

siempre o casi siempre	2 %
a menudo	6 %
a veces	6 %
nunca o casi nunca	84 %

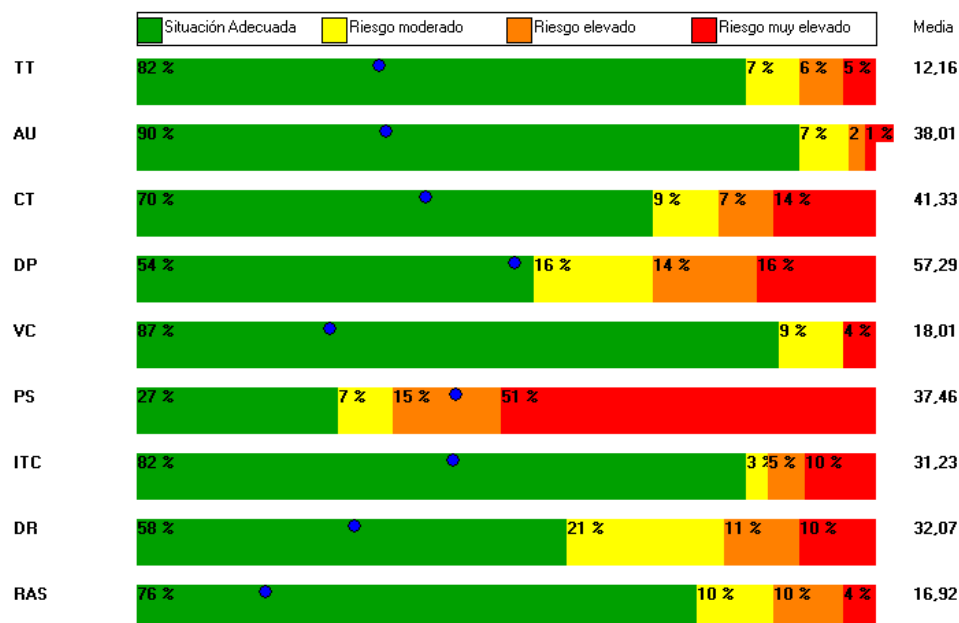
ANEXO 9

Informe de Riesgos Psicosociales del Puerto Nro. 4

INFORME RIESGOS PSICOSOCIALES PUERTO NRO. 4

Seleccionados 136 cuestionarios

Colectivo:



PERFILES:

Tiempo de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	12,16	8,74	10,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
112	10	8	6

Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

La evaluación de la adecuación y de la calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio se hace a partir de los siguientes 4 ítems:

Trabajo en sábados (Ítem 1)

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	6 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	46 %

Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	4 %
a veces	27 %
nunca o casi nunca	58 %

Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)

siempre o casi siempre	54 %
a menudo	13 %
a veces	22 %
nunca o casi nunca	10 %

Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)

siempre o casi siempre	39 %
a menudo	19 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	7 %

Autonomía

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	38,01	23,30	35,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
122	9	3	2

Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. El método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques:

- Autonomía temporal.

Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, su capacidad para distribuir descansos durante la jornada y de disfrutar de tiempo libre para atender a cuestiones personales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

- Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)

siempre o casi siempre	16 %
a menudo	9 %
a veces	52 %
nunca o casi nunca	22 %

- Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)

siempre o casi siempre	46 %
a menudo	15 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	11 %

- Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)

siempre o casi siempre	32 %
a menudo	11 %
a veces	45 %
nunca o casi nunca	10 %

- Determinación del ritmo (Ítem 9)

siempre o casi siempre	46 %
a menudo	22 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	5 %

- Autonomía decisional.

La autonomía decisional hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc. El método aborda la evaluación de estos aspectos a partir del ítem 10, el cual contempla, a su vez, siete aspectos concretos sobre los que se proyecta la autonomía decisional:

- Actividades y tareas (Ítem 10 a)

siempre o casi siempre	44 %
a menudo	25 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	8 %

- Distribución de tareas (Ítem 10 b)

siempre o casi siempre	42 %
a menudo	27 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	8 %

- Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)

siempre o casi siempre	38 %
a menudo	22 %
a veces	23 %
nunca o casi nunca	14 %

- Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)

siempre o casi siempre	52 %
a menudo	22 %
a veces	17 %
nunca o casi nunca	7 %

- Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)

siempre o casi siempre	41 %
a menudo	24 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	12 %

- Calidad del trabajo (Ítem 10 f)

siempre o casi siempre	58 %
a menudo	21 %
a veces	12 %
nunca o casi nunca	7 %

- Resolución de incidencias (Ítem 10 g)

siempre o casi siempre	28 %
a menudo	17 %

a veces	36 %
nunca o casi nunca	16 %

- Distribución turnos (ítem 10h)

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	5 %
a veces	5 %
nunca o casi nunca	3 %
No trabajo a turnos	77 %

Carga de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	41,33	17,37	40,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
95	12	10	19

Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

- Presiones de tiempos.

La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

- Tiempo asignado a la tarea (ítem 23)

siempre o casi siempre	63 %
a menudo	21 %
a veces	12 %
nunca o casi nunca	2 %

- Tiempo de trabajo con rapidez (ítem 24)

siempre o casi siempre	24 %
a menudo	22 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	25 %

- Aceleración del ritmo de trabajo (ítem 25)

siempre o casi siempre	38 %
a menudo	30 %
a veces	22 %
nunca o casi nunca	8 %

- Esfuerzo de atención.

Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se la preste una cierta atención, Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo

de atención requeridos para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas.. Lo ítems del método que recogen estos aspectos son los siguientes:

- Tiempo de atención (Ítem 21) Sólo a título descriptivo

siempre o casi siempre	19 %
a menudo	12 %
a veces	29 %
nunca o casi nunca	38 %

- Intensidad de la atención (Ítem 22) Sólo a título descriptivo

muy alta	50 %
alta	38 %
media	10 %
baja	0 %
muy baja	0 %

- Atención múltiples tareas (Ítem 27)

siempre o casi siempre	19 %
a menudo	21 %
a veces	44 %
nunca o casi nunca	14 %

- Interrupciones en la tarea (Ítem 30)

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	13 %
a veces	48 %
nunca o casi nunca	26 %

- Efecto de las interrupciones (Ítem 31)

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	8 %
a veces	41 %
nunca o casi nunca	38 %

- Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)

siempre o casi siempre	21 %
a menudo	16 %
a veces	41 %
nunca o casi nunca	21 %

- Cantidad y dificultad de la tarea.

La cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que suponen para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas. El método valora estos aspectos en los ítems siguientes:

- Cantidad de trabajo (Ítem 26)

excesiva	10 %
elevada	16 %
adecuada	68 %
escasa	3 %
muy escasa	0 %

- Dificultad del trabajo (Ítem 28)

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	9 %
a veces	42 %
nunca o casi nunca	43 %

- Necesidad de ayuda (Ítem 29)

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	8 %
a veces	54 %
nunca o casi nunca	27 %

- Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	7 %
a veces	39 %
nunca o casi nunca	42 %

Demandas psicológicas

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	57,29	17,92	57,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
73	22	19	22

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). De esta forma el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc.

La evaluación de las exigencias psicológicas se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de aprendizajes (Ítem 33 a)

siempre o casi siempre	50 %
a menudo	20 %
a veces	22 %
nunca o casi nunca	6 %

- Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b)

siempre o casi siempre	33 %
a menudo	28 %
a veces	30 %
nunca o casi nunca	7 %

- Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c)

siempre o casi siempre	47 %
a menudo	22 %
a veces	22 %
nunca o casi nunca	6 %

- Requerimientos de memorización (Ítem 33 d)

siempre o casi siempre	61 %
a menudo	21 %
a veces	13 %
nunca o casi nunca	3 %

- Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e)

siempre o casi siempre	61 %
a menudo	19 %
a veces	14 %
nunca o casi nunca	3 %

Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo en el caso de trato con pacientes, clientes, etc.

El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo; hacia los superiores, subordinados,...

Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación, compromiso o involucración en las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante (personal sanitario, docentes, servicios sociales, etc...)

Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aún cuando no necesariamente exista contacto con clientes.

La evaluación de las exigencias emocionales se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)

siempre o casi siempre	50 %
a menudo	19 %
a veces	14 %
nunca o casi nunca	15 %

- Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)

siempre o casi siempre	19 %
a menudo	13 %
a veces	35 %

nunca o casi nunca	22 %
No tengo, no trato	8 %

- Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)

siempre o casi siempre	16 %
a menudo	11 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	30 %
No tengo, no trato	14 %

- Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)

siempre o casi siempre	19 %
a menudo	11 %
a veces	30 %
nunca o casi nunca	33 %
No tengo, no trato	4 %

- Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)

siempre o casi siempre	21 %
a menudo	8 %
a veces	19 %
nunca o casi nunca	36 %
No tengo, no trato	14 %

- Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)

siempre o casi siempre	8 %
a menudo	2 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	55 %

- Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	8 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	45 %

Variedad / Contenido del trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	18,01	11,27	16,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
118	12	0	6

Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.

Este factor es medido mediante una serie de ítems que estudian en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido, se trata de un trabajo importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador.

Los ítems que comprendes este factor son:

- Trabajo rutinario (Ítem 37)

no	32 %
a veces	36 %
bastante	17 %
mucho	13 %

- Sentido del trabajo (Ítem 38)

mucho	61 %
bastante	26 %
poco	9 %
nada	2 %

- Contribución del trabajo (Ítem 39)

no es muy importante	7 %
es importante	53 %
es muy importante	34 %
no lo sé	4 %

- Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a)

siempre o casi siempre	52 %
a menudo	19 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	5 %
No tengo, no trato	0 %

- Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b)

siempre o casi siempre	53 %
a menudo	20 %
a veces	22 %
nunca o casi nunca	3 %
No tengo, no trato	0 %

- Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c)

siempre o casi siempre	43 %
a menudo	15 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	10 %
No tengo, no trato	5 %

- Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d)

siempre o casi siempre	72 %
a menudo	14 %
a veces	11 %
nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no trato	0 %

Participación / Supervisión

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	37,46	14,08	37,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
37	10	20	69

Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

Así, la “supervisión” se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

La “participación” explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

Los ítems que comprendes este factor son:

- Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a)

Puedo decidir	25 %
Se me consulta	22 %
Sólo recibo información	36 %
Ninguna participación	15 %

- Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b)

Puedo decidir	26 %
Se me consulta	20 %
Sólo recibo información	37 %
Ninguna participación	15 %

- Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c)

Puedo decidir	21 %
Se me consulta	20 %
Sólo recibo información	36 %
Ninguna participación	22 %

- Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d)

Puedo decidir	16 %
Se me consulta	16 %
Sólo recibo información	36 %
Ninguna participación	30 %

- Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e)

Puedo decidir	7 %
Se me consulta	10 %
Sólo recibo información	29 %
Ninguna participación	52 %

- Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f)

Puedo decidir	2 %
---------------	-----

Se me consulta	6 %
Sólo recibo información	20 %
Ninguna participación	69 %

- Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g)

Puedo decidir	12 %
Se me consulta	8 %
Sólo recibo información	22 %
Ninguna participación	55 %

- Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a)

no interviene	12 %
insuficiente	4 %
adecuada	78 %
excesiva	4 %

- Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b)

no interviene	11 %
insuficiente	7 %
adecuada	77 %
excesiva	4 %

- Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c)

no interviene	15 %
insuficiente	6 %
adecuada	68 %
excesiva	9 %

- Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d)

no interviene	7 %
insuficiente	2 %
adecuada	84 %
excesiva	5 %

Interés por el trabajador / Compensación

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	31,23	19,39	31,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
112	4	7	13

El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

Los ítems que comprendes este factor son:

- Información sobre la formación (Ítem 13 a)

no hay información	21 %
insuficiente	25 %
es adecuada	52 %

- Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b)

no hay información	30 %
insuficiente	23 %
es adecuada	46 %

- Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c)

no hay información	37 %
insuficiente	22 %
es adecuada	39 %

- Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13 d)

no hay información	32 %
insuficiente	17 %
es adecuada	50 %

- Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41)

adecuadamente	35 %
regular	34 %
insuficientemente	11 %
no existe posibilidad de desarrollo profesional	19 %

- Valoración de la formación (Ítem 42)

muy adecuada	41 %
suficiente	25 %
insuficiente en algunos casos	22 %
totalmente insuficiente	11 %

- Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)

muy adecuada	36 %
suficiente	32 %
insuficiente en algunos casos	20 %
totalmente insuficiente	11 %

- Satisfacción con el salario (Ítem 44)

muy satisfecho	16 %
satisfecho	51 %
insatisfecho	19 %
muy insatisfecho	11 %

Desempeño de rol

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	32,07	15,83	31,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
79	29	14	14

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende dos aspectos fundamentales:

- la claridad de rol: ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).
- el conflicto de rol; hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

El método aborda este factor a partir de los siguientes ítems:

- Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a)

muy clara	39 %
clara	52 %
poco clara	6 %
nada clara	0 %

- Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b)

muy clara	28 %
clara	63 %
poco clara	8 %
nada clara	0 %

- Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c)

muy clara	28 %
clara	63 %
poco clara	7 %
nada clara	0 %

- Especificaciones de la calidad e trabajo (Ítem 14 d)

muy clara	34 %
clara	57 %
poco clara	5 %
nada clara	2 %

- Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e)

muy clara	33 %
clara	55 %
poco clara	8 %
nada clara	2 %

- Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f)

muy clara	37 %
clara	47 %
poco clara	11 %
nada clara	2 %

- Tareas irrealizables (Ítem 15 a)

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	13 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	42 %

- Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b)

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	15 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	47 %

- Conflictos morales (Ítem 15 c)

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	14 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	53 %

- Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d)

siempre o casi siempre	15 %
a menudo	12 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	40 %

- Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e)

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	11 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	44 %

Relaciones y apoyo social

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	16,92	12,14	14,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
103	14	13	6

El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Recoge este factor el concepto de “apoyo social”, entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros,...) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, de situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales,..., ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación.

Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

- Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16 a- 16 d)

16 a ¿puedes contar con tus jefes?

siempre o casi siempre	55 %
a menudo	15 %

a veces	25 %
nunca o casi nunca	3 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

16 b ¿puedes contar con tus compañeros?

siempre o casi siempre	54 %
a menudo	16 %
a veces	23 %
nunca o casi nunca	3 %
No tengo, no hay otras personas	1 %

16 c ¿puedes contar con tus subordinados?

siempre o casi siempre	40 %
a menudo	12 %
a veces	14 %
nunca o casi nunca	15 %
No tengo, no hay otras personas	16 %

16 d ¿puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?

siempre o casi siempre	22 %
a menudo	13 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	17 %
No tengo, no hay otras personas	21 %

- Calidad de las relaciones (Ítem 17)

buenas	84 %
regulares	15 %
malas	0 %
no tengo compañeros	0 %

- Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a)

raras veces	50 %
con frecuencia	4 %
constantemente	1 %
no existen	44 %

- Exposición a violencia física (Ítem 18 b)

raras veces	17 %
con frecuencia	1 %
constantemente	0 %
no existen	80 %

- Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)

raras veces	17 %
con frecuencia	2 %
constantemente	2 %
no existen	77 %

- Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)

raras veces	8 %
con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	91 %

- Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19) Sólo a título descriptivo

deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	25 %
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	29 %
tiene establecido un procedimiento formal de actuación	17 %
no lo sé	27 %

- Exposición a discriminación (Ítem 20)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	0 %
a veces	13 %
nunca o casi nunca	86 %

ANEXO 10

ANALISIS DE LOS INSTRUMENTOS: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y
RIESGOS PSICOSOCIALES

Análisis de instrumento compromiso organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,641	18

La confiabilidad del instrumento de compromiso organizacional es de 0.641 (se espera que sea superior a 0.70)

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	73,23	115,202	,025	,658
P2	72,71	110,753	,123	,646
P3	72,44	105,764	,290	,620
P4	71,91	105,227	,415	,607
P5	73,08	109,365	,185	,635
P6	72,01	104,647	,405	,607
P7	72,67	104,316	,330	,614
P8	71,17	112,086	,311	,625
P9	71,91	105,045	,420	,606
P10	72,56	113,634	,075	,650
P11	72,83	106,694	,283	,622
P12	71,58	109,031	,402	,615
P13	71,67	110,327	,313	,622
P14	72,45	106,675	,261	,625
P15	72,35	110,394	,179	,635
P16	73,12	117,314	-,024	,663
P17	72,56	105,392	,321	,616
P18	72,29	106,276	,278	,622

Análisis de instrumento Riesgos Psicosociales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,823	89

La confiabilidad del instrumento de Riesgos Psicosociales es de 0.823 (se espera que sea superior a 0.70), obteniéndose un valor que lo supera altamente.

Por otro lado, al verificar los coeficientes de correlación ítem test, para analizar la validez se obtuvieron valores inferiores a 0.30 sin embargo se mantuvo los ítems, trabajando con el instrumento en su totalidad, justificando que en ausencia de estos no se obtenían una ganancia en la confiabilidad significativa, dado que se mantenía con un valor similar al actual.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	218,15	422,205	,109	,823
P2	217,99	421,040	,135	,822
P3	218,43	422,178	,126	,823
P4	218,19	422,855	,107	,823
P5	219,42	427,124	-,019	,826
P6	219,15	420,804	,133	,823
P7	219,12	415,345	,246	,820
P8	218,72	417,347	,226	,821
P9	219,26	414,106	,313	,819
P10_1	219,33	410,283	,422	,817
P10_2	219,25	409,563	,417	,817
P10_3	219,11	406,479	,462	,816
P10_4	219,39	410,741	,421	,818
P10_5	219,16	409,231	,415	,817
P10_6	219,53	412,770	,356	,819
P10_7	218,89	406,380	,481	,816

P10_8	216,95	425,735	,002	,826
P11_1	218,80	411,833	,374	,818
P11_2	218,98	412,294	,355	,819
P11_3	218,71	410,379	,395	,818
P11_4	218,41	411,079	,383	,818
P11_5	218,05	415,406	,321	,819
P11_6	217,82	420,067	,213	,821
P11_7	218,18	414,178	,303	,819
P12_1	218,56	422,111	,156	,822
P12_2	218,50	422,245	,171	,822
P12_3	218,53	421,674	,159	,822
P12_4	218,43	421,571	,210	,821
P13_1	218,88	427,818	-,031	,825
P13_2	219,08	427,545	-,023	,825
P13_3	219,19	427,904	-,034	,825
P13_4	218,98	427,966	-,036	,825
P14_1	219,52	419,062	,278	,820
P14_2	219,47	419,042	,295	,820
P14_3	219,47	422,213	,193	,822
P14_4	219,52	421,303	,207	,821
P14_5	219,44	421,548	,187	,822
P14_6	219,47	420,919	,196	,821
P15_1	218,05	423,518	,082	,823
P15_2	217,98	422,123	,131	,822
P15_3	217,81	424,644	,062	,823
P15_4	218,02	425,941	,018	,824
P15_5	218,06	423,724	,070	,824
P16_1	219,35	418,982	,178	,822
P16_2	219,36	413,481	,322	,819
P16_3	218,60	402,147	,377	,817
P16_4	218,40	415,658	,184	,822
P17	220,10	424,789	,162	,822
P18_1	219,11	427,365	-,033	,828
P18_2	217,72	425,368	,022	,825
P18_3	218,13	423,269	,046	,825
P18_4	217,54	427,438	-,021	,825
P19	218,84	423,764	,051	,824
P20	217,47	428,015	-,039	,824
P21	218,42	418,660	,171	,822
P22	219,66	417,965	,304	,820
P23	219,71	423,668	,090	,823

P24	218,90	414,197	,280	,820
P25	219,13	413,645	,331	,819
P26	218,63	421,813	,182	,822
P27	218,78	414,450	,315	,819
P28	217,97	420,847	,201	,821
P29	218,19	416,405	,341	,819
P30	218,38	417,301	,268	,820
P31	218,19	420,211	,176	,822
P32	218,49	416,969	,243	,821
P33_1	219,32	412,107	,389	,818
P33_2	219,08	411,878	,404	,818
P33_3	219,36	410,967	,431	,817
P33_4	219,70	416,868	,321	,820
P33_5	219,64	416,635	,303	,820
P33_6	219,31	413,733	,288	,820
P34_1	218,35	416,878	,198	,821
P34_2	217,95	412,700	,253	,820
P34_3	218,25	415,437	,244	,820
P34_4	218,02	412,210	,255	,820
P35	217,98	422,538	,120	,823
P36	218,15	415,959	,260	,820
P37	219,28	423,472	,074	,824
P38	219,86	421,813	,191	,822
P39	218,80	426,980	,001	,824
P40_1	219,34	417,606	,211	,821
P40_2	219,36	416,806	,254	,820
P40_3	219,01	412,022	,276	,820
P40_4	219,70	418,475	,230	,821
P41	218,98	421,656	,100	,823
P42	219,08	421,737	,114	,823
P43	218,99	422,551	,093	,823
P44	218,84	425,582	,035	,824